

Tom Hagelberg

Luovan työn tekemisen tilat tulevaisuudessa

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Kulttuuriala

Muotoilun yksikkö

Kalustemuotoilu



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Kulttuuriala

Koulutusohjelma: Muotoilun koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Kalustemuotoilu

Tekijä: Tom Hagelberg

Työn nimi: Luovan työn tekemisen tilat tulevaisuudessa

Ohjaaja: Jaakko Puranen & Anne Kuusela

Vuosi:2010

Sivumäärä: 54

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyö tehtiin Länsi-Suomen muotoilukeskus Muovalle osaksi OVET-projektia. OVET-projekti tutkii tilojen vaikutusta yrityksen innovaatiotoiminnassa. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työn kehittymistä erityisesti luovilla aloilla ja muutoksia lähitulevaisuudessa. Työn muutoksen kautta oli tarkoitus kartoittaa luovien alojen työprosessien muutoksien vaikutusta tiloihin ja tilojen tarpeisiin, sekä sen tiedon pohjalta konseptoida uusia tarpeellisia tiloja sujuvamman työnkulun ja kilpailukyvyyn parantamiseksi.

Tutkimus painottui ulkomaiseen kirjallisuuteen ja ammattijulkaisuihin, jotka käsittelevät luovuutta, tulevaisuuden työtiloja ja tulevaisuuden työtapoja. Tutkimuksessa tehtiin myös teemahaastattelu kolmelle asiantuntijalle, jotka olivat sosiaalisen median asiantuntija, sosiaalisen psykologian ja median asiantuntija sekä tuote- ja palvelukehitysyrityksen toimitusjohtaja. Teemahaastattelulla haluttiin selvittää työnteon muutoksia tulevaisuudessa, kansainvälisen yhteistyön merkitystä ja ominaisuuksia, tulevaisuuden luovan työn tekemisen eri tiloja sekä satunnaisten- ja yllättävien kohtaamisten merkitystä työelämässä. Tutkimuksen perusteella me kaikki olemme luovia, kunhan meillä on vain halua kehittää itseämme. Työ tulee kehittymään entistä dynaamisemmaksi, minkä takia eri alojen työtehtävissä tapahtuu jatkuvasti arvaamattomiakin muutoksia, joihin on vaikea valmistautua työtä aloittaessa. Työtiloja suunnitellessa olisi huomioitava työntekijät ja heidän erilaiset tarpeensa työtiloilta, samaan tapaan kuin yrityksissä kuunnellaan asiakasyritystä ja tuotteen tai palvelun loppukäyttäjää. Tiloilla on siis merkitystä työn tekemiseen, ja se tukee luovuutta parhaiten, kun se on toimiva kulloisenkin työvaiheen tekemiseen.

Avainsanat: Luova toiminta, Työtilat.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Design and Culture

Degree programme: Design

Specialisation: Furniture Design

Author/s: Tom Hagelberg

Title of thesis: Spaces for the Creative Work in The Future

Supervisor(s): Jaakko Puranen & Anne Kuusela

Year: 2010

Number of pages: 54

Number of appendices: 4

This thesis is part of OVET-project by Western Finland Design Centre MUOVA. Muova is a research and product development centre, which offers design and research services. They have an specialised in problem solving and fulfilling the needs of business world and they have extensive domestic and international co-operation network at their disposal. OVET-project is trying to find out the impact of space and environment to the innovation process of enterprises. This thesis strives to determine changes in the work processes in the domains which are specially considered as creative occupations. By determining those changes and finding different tendency which are ahead of us, this thesis try to discover the needs of spaces where specially creative people are working.

The research studied books and magazines in the field of creativity, work environment and the new and different approaches to working in the near future. Theme interviews were also conducted for three different specialists in fields of social media, social psychology and product and service development.

The research indicates that everyone is creative, but creativity is like a muscle that needs plenty of usage, and so the division to creative and non creative people is false. Working life is getting more and more dynamic and the transitions in everyday work are getting unpredictable. There will be lot of cooperation between different fields of study while the value of working alone is diminishing all the time. There will still be various types of work and it is impossible to tell when it is time and appropriate to work alone and when someone needs the help from a group. You can't make a universal creative space, but there is need for better spaces in different work environments. The workspace needs to answer to the needs of every work phase.

Keywords: Creativenes, work space, work environment.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Käytetyt termit ja lyhenteet	6
Kuvio- ja taulukkoluettelo	7
1 JOHDANTO	8
2 LUOVUUS.....	9
2.1 Mitä luovuus on?	9
2.2 Historiasta tähän päivään	11
2.3 Aivojen anatomia luovuuden näkökulmasta	14
2.4 Luovuuden kitkeminen ja yritysmaailma	17
2.5 Luovuuden edistäminen	19
3 TILAN NÄKÖKULMA	24
3.1 Psyykkinen ympäristö, ilmapiiri ja ryhmätyö	24
3.2 Fyysinen ympäristö.....	27
4 TIEDONHANKINNAN TOTEUTUS.....	33
5 HAASTATTELUTULOKSET	35
5.1 Työ tulevaisuudessa.....	35
5.2 Työskentely kansainvälisessä ryhmässä.....	38
5.3 Työn tekemisen tilat tulevaisuudessa	40
5.4 Satunnaisen kohtaamisen tilat ja paikat	42
6 KONSEPTOINTI	45
6.1 Konsepti 1, Smoke House	45
6.2 Konsepti 2, Arkiivi	48
6.3 Konsepti 3, Workarery	50
7 PÄÄTÄNTÖ.....	52

LÄHTEET

LIITTEET

Käytetyt termit ja lyhenteet

Serendipiteetti	Satunnainen ja yllättävä kohtaaminen joka voi johtaa alkuperäistä käsitystä parempaan lopputulokseen.
RFID-tunniste/tag	Radiotaajuuksilla tietoa lähettävä ja vastaanottava pieni laite. Aktiivinen RFID-tunnistin on kooltaan kolikon luokkaa ja siinä tieto kulkee molempiin suuntiin.
Inkubaatio	Itäminen, itämisaika. Aika, jolloin ajatukset ”muhivat”.
OVET-projekti	Länsi-Suomen Muotoilukeskus Muovan tutkimusprojekti, jonka päämäärä on tutkia tilojen vaikutusta luovuuteen innovaatiotoiminnassa. Projektissa ovat mukana yhteistyössä Taideteollisen korkeakoulun Future Home Institute ja Vaasan ammattikorkeakoulu. Projekti valmistuu 2011.
Immersiivinen	”Uppouttaa” ihmisen osaksi jotain kokonaisuutta, tai ”lume-todellisuutta”. Mukaansatempaava.
Design by Committee	”Komiteatyötä”, jossa yhdistyy huono johtajuus, banaalit ratkaisut ja halu miellyttää kaikkia. Työn tulos on hyvin kerkinkertainen.
Saturaatiopiste	Kylläisyyspiste, jolloin työhön ei tule enää mitään uutta.

Sinisen meren strategia

Tapa maksimoida asiakkaan saama hyöty ja lisäarvo mahdollisimman pienin kustannuksin siirtymällä toiminta-alueille jossa ei ole paljon kilpailijoita.

Kuvio- ja taulukkoluettelo

KUVIO 1. . Patenttien määrä eri maissa jaettuna miljoonalle asukkaalle vuonna 1995 ja 2005.....	13
TAULUKKO 1. Luovuutta haittaavat asiat.....	18
TAULUKKO 2. Luovuutta edistävät asiat.....	22
TAULUKKO 3. Päätöksentekotasojen eri tasot ja dominoivat toimijat.....	28

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tehtiin Länsi-Suomen Muotoilukeskus Muovalle osana OVET-projektia. Työ käsittelee aluksi luovuutta ja sen eri määrittelytapoja. Luovuuteen suhtaudutaan monesta eri näkökulmasta, niin siksi niiden kartoittaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta ymmärretään toimintakenttä ja lähestymistapa josta sitä käsitellään.

Työssä tutustutaan myös työhön tulevaisuudessa. Lähemmän tarkastelun kohteena on erityisesti perinteisesti luovina pidetyt alat, mutta asioita yritetään pohtia myös perinteisempien alojen näkökulmasta. Työn tekeminen on koko ajan muutoksessa. Tietotekniset sovellukset ja laitteet valtaavat yhä useampaa työtä, ja vaikka ne eivät suoranaisesti vaikuttaisikaan itse työhön, tulee kommunikaation määrä kasvamaan jatkuvasti. Tässä työssä pyritään selvittämään työn muutoksia kirjallisuuden ja asiantuntijahaastatteluiden avulla. Teemahaastatteluilla pyrittiin saamaan eri näkökulmia niin luovuuteen, luovaan työhön ja työn muutoksiin tulevaisuudessa, kuin tilojen merkityksiin ja tarpeisiin luovassa työssä. Opinnäytetyön avulla tilaaja haluaa tietää, miten vasta valmistuva muotoilija suhtautuu luovuuteen ja työhönsä tulevaisuudessa. Työn tekemisen muutosten vaikutuksia tilojen tarpeeseen pyritään selvittämään. Opinnäytetyössä ei ole tarkoitus pohtia esimerkiksi valaistuksen tai ilmastoinnin merkitystä työn tekemiseen, sillä niiden vaikutus on kiistaton. Työn kuva ja sen muutokset ovat työtä kantava teema. Opinnäytetyössä pyritään tutkimaan myös työn eri muotoja, kuten yksilötyön ja ryhmätyön oikea-aikaista tekemistä, sekä tarpeellisuutta tulevaisuudessa.

Työssä esitetään kolme konseptia luovan työn tekemisen tiloiksi. Tilojen suunniteltuun ja kulloiseenkin käyttötarkoitukseen on vaikuttanut tutkimustyö. Konseptien avulla saadaan hyvä käsitys erilaisista työn tekemisen tilojen tarpeellisuudesta tulevaisuudessa. Konseptien päätarkoitus on kuvata toimintaa tilassa ja antaa käsitys siitä, miten uudenlainen tila ja sen mahdollistamat asiat voisivat vaikuttavat työntekijään positiivisesti, työtä edistäen.

2 LUOVUUS

2.1 Mitä luovuus on?

Maailman myydyimmän kirjan alussa, Raamatussa, kerrotaan hepusta joka oli kova luomaan. Hän teki asioita tyhjästä, mutta ymmärsi myös levon päälle. Lopussa hän vielä ajatteli, että työ, mitä tuli tehtyä, oli hyvin tehty. Monet nuo asiat ilmenevät luovuutta vaativassa työssä, tai oikeastaan missä tahansa asiassa, mitä tehdään ajatuksella, tunteella ja asialle omistautuen. Joskus toki saattaa tuntua siltä että paremminkin olisi voinut tehdä.

Veedisesti, intialaisen Krishna-tiedon pohjalta, ajatellen maailma koostuu kolmesta ulkoisesta energiasta, jotka ovat Tamo Guna (pimeyden ja tietämättömyyden energia), Rajo Guna (Intohimoisuuden energia) ja Sattva Guna (Hyvyyden ja harmonisen ylläpidon energia). Luovuus on Rajo Gunan energian ilmenemismuoto, joka pistää ihmisen luomaan ja ponnistelemaan asioiden eteen. Veedisestä näkökulman mukaan ihminen on luova ja kaikki ajatuksemmekin ovat luomista. Meillä kaikilla on ”sisäinen kipinä” luomiseen ja luovuuteen. On kuitenkin turha odotella inspiraatiota (in spiraatio = henki sisällä), sillä ryhtymällä tekemään mahdollistamme luovuuden. (Venu Gopala Das 2010.)

Kaikkialla nykypäivänä puhutaan luovuudesta, olkoon ammattiala, foorumi tai elämänala mikä tahansa. Muotoilu ja luovuus ovat valtion rakentaman Suomi-kuvan kulmakivinä, mutta silti monessa tavalliselle kuluttajalle suunnatussa artikkelissa todetaan että luovuutta on vaikea määritellä.

Luovuus nähdään useasti kovin kahtiajakoisena asiana. Samoin kuin työalat, jotka kylmästi jaetaan luoviin ja ei-luoviin aloihin. Ratian (2010) mielestä ihminen joko on tai ei ole luova; ei ole mitään siltä väliltä. Ajattelutapa on kovin mustavalkoinen, ja tuntuu oudolta, miten Ratia voi olla luennoimassa luovuudesta kouluympäristössä, jos hän ajattelee, ettei ihminen voi oppia olemaan luovempi. Tracy (2001) näkee luovuuden samalla tapaa kuin lihasten kehittämisen.

Hänen mielestään kaikki ovat luovia ja luovuutta voi oppia vain harjoittamalla sitä jatkuvasti. Mitä enemmän luovuutta harjoittelee, sitä luovemmaksi ihminen tulee. Hanks ja Parry (1991, 16) huomauttavat, että luovan lihaksen kehittyminen tarvitsee myös lepoa ja irtautumista itse ajattelutyöstä. Vaikka kuinka yrittäisi käskää itseään olemaan luovempi, tarvitsee luovuus kehittyäkseen myös lepoa — jotain aivan muuta tekemistä kuin kyseessä oleva ongelma tai tehtävä. Aivomme prosessoivat tietoa, vaikkemme sitä tiedostaisikaan.

Feldhusenin (1999, 773) mukaan luovuus on kaiken uuden luomista, olkoon kysymyksessä sitten palvelu, esine, laite tai työ, joka jollain tavalla vaikuttaa elämäämme sitä parantavalla tavalla. Jotta joku olisi luova ja tekisi luovaa työtä, tuolla luovalla työllä on oltava jokin suurempi tarkoitus, päämäärä jonka tullessa toteen meidän kaikkien elämä jollain tavalla muuttuu. Kuulostaa kovin suurelta. On syytä muistaa, että luovuus ja innovaatio ovat eri asioita. Huhtalan ja Parzefallin (2007, 300) mukaan innovaatio voi olla onnistunut tarkoituksenmukainen luovuuden jatke, ”tuotteistettu idea”, mikä tarkoittaa sitä, että ollakseen innovoiva, on oltava luova, mutta luovuus ei suoraan tarkoita sitä, että olisi innovoiva.

Luovuus on enemmänkin oivaltamista, joka tapahtuu yksilötasolla. Luovan asian ei tarvitse olla maailmalle uusi asia, joka mullistaa kaiken, vaan kyse on yksilössä tapahtuvasta asian löytämisestä tai ymmärtämisestä. Yksilölle asia voi olla uusi ja luova ratkaisu, vaikka kaikki muut tällä pallolla olisivat tienneet ja ymmärtäneet asian. Luominen ei myöskään ole Kurkelan mukaan etsimistä, sillä osatakseen etsiä jotain, henkilön pitäisi tietää mitä etsiä. Kyseessä on sisäinen ymmärtäminen ja oppiminen, joka muovaa ihmistä itseään, hänen maailmakuvaansa ja ymmärrystään. Ihminen paljastaa itselleen asioita kuin leikkivä lapsi, jolloin kaikki on uutta ja mieltä muokkaavaa. Kysymyksessä ei ole mikään mystinen tai lahjaksi laskettava kyky. (Kurkela 1993, 401-402.) Kurkelan mukaan me kaikki siis olemme synnynäisesti luovia ja muokkaamme itseämme jatkuvasti. Kyseinen tapahtuma ei ole usein edes tiedostettua, vaan asiat vain tapahtuvat aivoissamme luonnollisen innostuksen ja kiinnostuksen kautta maailmaa kohtaan.

Kun synnymme tähän maailmaan, meillä on rajoittamaton potentiaali luovuuteen. Luovuus ei ole mikään perinnöllinen tai erikoiskyky, jonka vain harva voi saada, vaan se on meissä kaikissa, osana inhimillistä luontoa, kuin meihin ohjelmoitu koodi. Luovuus on myös itseään ruokkiva ominaisuus meissä. Kun odotamme itseltämme enemmän luovuutta, sitä enemmän luovuus paljastaa itseään. (Eiffert 1999, 1-2.) Pitää pakottaa itsensä tekemään asioita eri tavalla, eikä vain todeta että ”näin me olemme aina tehneet”. Moni työtehtävä vaatii suunnattoman määrän toistoja, että asian oppii tekemään hyvin. Toistoihin ei silti saa jäädä kiinni, vaan on aina osattava etsiä ja löytää uusia asioita, joita harjoitella.

2.2 Historiasta tähän päivään

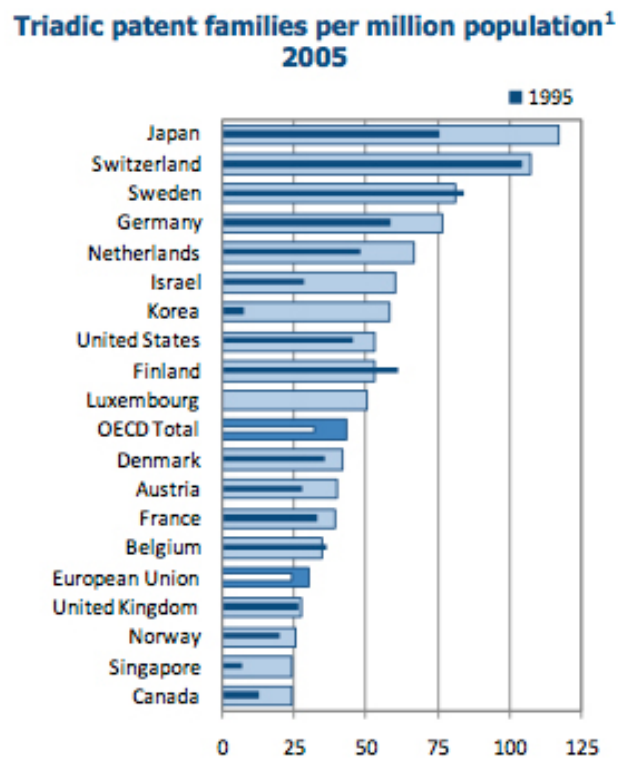
Olemme jatkuvasti tuhansien ja jälleen tuhansien laitteiden, tuotteiden, palveluiden ja mahdollisuuksien ympärillä. Joka suunnasta tulee informaatiota, laitteet päivittyvät yön aikana, ja uusia mahdollisuuksia avautuu enemmän kuin ihminen osaa aivoissaan tarkastella ja jäsentää.

Suomen sijainti Euroopan keskiöstä on selvästi etäinen, hieman sivussa kaikesta, erityisesti ennen internet-aikaa. Suomalaista luonteenlaatua on ohjannut tarve, ja sitä kautta itse tekeminen. Hanks ja Parry (1991, 9) sanovatkin että tarve on kaikkien keksintöjen ja ideoiden alulle paneva voima, ideoiden äiti. Ilman tarvetta ei ole syytä edes yrittää keksiä mitään. 1950-luvulla sotien jälkeen ihmisten raha- ja työtilanne oli huono ja vain rikkailla oli varaa ostaa lapsilleen sukset. Tarve kuitenkin keksi keinot. Talonmiehen tyttärelläkin oli tarve päästä hiihtämään tovereidensa kanssa. Sukset eivät silti ilmaantuneet kaupasta hienossa silkkikäärössä, vaan suksien, monojen, siteiden ja sauvojen eteen piti käyttää luovuutta ja soveltaa saatavilla olevia materiaaleja. Tarve saa ihmisen miettimään ja toteuttamaan, jos vain antaa itselleen siihen mahdollisuuden.

Nykyään ihmisten tarve itse tehdä ja keksiä ongelmiin ratkaisuja on pienentynyt huomasti. Eiffertin (1999, 18) mukaan luovuuden katoamisen takana on ostamisen helppous ja ihmisten kiireellinen elämäntapa, jossa aika ja sen säästäminen, mahdollisimman monen asian tekeminen samaan aikaan, on kaikkein tärkeintä. Nykyaajan ihmisen tärkeimpiä taitoja tuntuukin olevan tiedonhankinta. On osattava löytää internet-kauppa, josta saisi hankittua uuden kesämekon mahdollisimman halvalla, mahdollisimman nopeasti ja mahdollisimman suurten bonusten saattelemana. Pelkkien villasukkien kutominen tuntuu kauhistuttavan etäiseltä ja aikaa vievältä asialta. Hyvän kantapään tekeminen on mahdoton tehtävä, vaikka asiasta löytyy varmasti kymmenittäin kirjoja. Elämme kiireisiä aikoja ja kaikki olisi saatava heti ja mahdollisimman vaivattomasti, vaikka usein vaativia ponnisteluja vaatineet työt osoittautuvat lopulta todella hedelmällisiksi.

Henry Ford pyysi suunnittelijaryhmäänsä suunnittelemaan kahdeksansylinterisen moottorin. Moottori kuulosti ryhmän mielestä niin utopistiselta asialta, että he sanoivat, etteivät he pysty sellaista tekemään. Ford vastasi heille vain, ettei se haittaa, mutta tehkää se silti. (Hanks & Perry 1991, 9, Henry Fordin mukaan.) Ford näki siis asiassa mahdollisuuden, jota muut eivät edes pitäneet realistisena. Vaikka kyseenalaistaminen onkin tärkeä keino, on se usein tärkeää luovuuden kannalta silloin, kun kyseenalaistamme jo olemassa olevia, itsestäänselvyytenä pitämiämme ratkaisuja. Ratian (2010) mukaan jokapäiväisissä asioissa on huonoa käytettävyyttä ja hyvä tapa lähteä ratkaisemaan niitä on juuri kyseenalaistaa niiden toimintamalli ja käytettävyys: miettiä onko niissä edes mitään järkeä, ja voisiko jonkin asian tehdä paremmin. Usein sellaisia asioita löytyy uskomaton määrä ympäriltämme, kunhan vain osaamme katsoa oikeaan paikkaan ja tiedostaa olemassa olevan ongelman. Vaikka muut pitävät asiaa itsestäänselvyytenä ja jopa tietynlaisena standardina, ei se tarkoita sitä, etteikö asiaan voisi puuttua sitä parantaen.

Maailma vaikeutuu koko ajan, ja jokapäiväistenkin asioiden tekeminen tuntuu joskus ärsyttävän monimutkaiselta. Tuotteiden ja palveluiden parantamiselle, sekä yksinkertaistamiselle on tarvetta. Suomalaisia on tunnetusti pidetty keksijäkansana. Pertti ”Spede” Pasanen kehitti useita keksintöjä, joista tänäkin päivänä osa on käytössä, ja jopa paranneltuina malleina. Spedelinko (Spedelinko, [viitattu 11.3.2010]) oli esimerkiksi alunperin tarkoitettu mäkihyppäykseen, mutta nykyään lumilautailijat ovat ottaneet sen käyttöönsä paikkoihin, joissa ei ole mäkiä nopeuden saamiseksi. Vaikka keksintö ei aikanaan saanut suurta suosiota, keksivät myöhemmät sukupolvet laitteelle uuden käyttökohteen, sitäkin voidaan pitää luovana ratkaisuna, jonka taustalla oli tarve päästä lautailemaan tasaisellakin maalla. Huomattiin, että on jo olemassa keksintö, joka mahdollistaisi sen. Pienen jatkokehittelyn jälkeen lautailijat pääsivät hyppimään hyppyreistä alavillakin mailla ja kaupunkien keskustoissa.



Kuvio 1. Patenttien määrä eri maissa jaettuna miljoonalle asukkaalle vuonna 1995 ja 2005. (OECD 2008.)

Kuviosta 1. selviää, että Suomi on OECD-maiden (Organisation for Economic Cooperation and Development) patenttistauksessa sijalla yhdeksän. Tilasto perustuu vuosille 1995 ja 2005. Listauksen 20 maasta Suomella on patenttien määrä tippunut eniten vuodesta 1995 vuoteen 2005. Selityksiä sille on varmasti monia. Vuonna 2005 elettiin vahvaa noususuhdannetta, kun taas vuonna 1995 laman jäljiltä Suomessa oli suuri työttömyys, mikä mahdollisesti pisti ihmiset yrittämään ja hakemaan patentteja. Suurin huomioimisen arvoinen asia luovuuden kannalta lieinee se, että Suomi pärjää patenttien määrässä varsin hyvin muille OECD-maille, ja että kekseliäisyys ja luovuus ei ole kadonnut minnekään Suomesta.

2.3 Aivojen anatomia luovuuden näkökulmasta

Sanotaan, että ihminen käyttää vain 10 %:a aivojensa kapasiteetista. Sekin saattaa olla liioiteltua, vaikka se surulliselta kuulostaakin. Aivot ovat monimutkainen järjestelmä, joka on aiheuttanut, ja aiheuttaa jatkossakin tutkijoille tutkimisen aihetta.

Pelkistetysti ajateltuna aivomme koostuvat kahdesta aivolohkosta, oikeasta ja vasemmasta, joilla molemmilla on eri tehtävänsä. Carterin ja Russelin (2002, 8) mukaan useimpien ihmisten vasen aivolohko käsittelee analyyttistä tietoa, loogista ajattelua ja kieliä, kun taas oikeassa aivolohkossa tapahtuvat luovat ideat, intuitio ja tunteet. Pelkistäen tämän tiedon pohjalta voi siis todeta, että me kaikki olemme luovia, onhan meillä kaikilla oikea aivolohko joka tekee luovuuden mahdolliseksi. Toki jokainen ihminen toimii eri tavoin, ja tieto sulautuu yksilöllisten kokemusten ja tapojen läpi, mutta perusedellytykset siihen löytyvät meiltä kaikilta.

Molemmat aivopuoliskot tukevat toisiaan. Luova oikea aivolohko tarvitsee tietoa toimiakseen, kuin auto bensiiniä liikkuakseen. Tieto käsitellään vasemmassa, loogisessa aivolohkossa josta se toimii oikean aivopuoliskon ruokkijana, eli vasemman aivolohkon tieto tulee oikean aivolohkon käyttöön.

Tietoa tarvitaan, jotta luova oikea puoli voi toimia, mutta liika tieto voi aiheuttaa yhtä lailla ongelmia. Voi olla, että oikea puoli ei ehdi sulattaa kaikkea tietoa, jota vasen sille syöttää, ja näinkin luovuus voi kärsiä. (Carter & Russell 2002, 8.) Usein ihmiset kertovat, että jokin idea tuli aivan yllättäen ja oudossa paikassa. Taustalla saattaa olla se seikka, että ihminen on aikaisemmin miettinyt jo jotakin asiaa, eli ruokkinut vasenta aivolohkoaan, kerännyt tietoa, minkä jälkeen yllättäen, asiaa erityisesti pohtimatta, ihminen saa oivalluksen tunteen.

Tämä seikka tukee taukojen merkitystä niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. Taukoja, jotka ovat jotain aivan muuta tekemistä kuin ongelma, johon luovuutta pitäisi kulloinkin kohdentaa. Kun työ vaatii luovuutta ja ajattelutyötä, voi siitä poistuminen olla joskus haastavaa. Ei riitä, että jättää turvakengät eteiseen ja työhaalarit naulakkoon, vaan työ saattaa seurata tekijäänsä yllättävänkin helposti. Nämäkin asiat ovat kovin yksilöllisiä: joillekin riittää vain poistuminen tilasta, esimerkiksi työpisteensä äärestä, kun taas toiset saattavat tarvita kovinkin suuria ponnisteluja ja impulsseja saadakseen aivonsa ajattelemaan jotain aivan muuta kuin työtehtävät. Kun siinä onnistutaan, jatkaa työ silti muhimistaan, muotoutumistaan ja tarkentumistaan alitajunnassa.

Aivot tarvitsevat toistoja ja järkeiltävän kaavan, jonka mukaan toimia. Vaikka elämässä on paljon tärkeitä asioita, joita opimme toiston kautta, kuten polkupyörällä ajaminen tai kenkien nauhojen sitominen, voi luovassa mielessä toistoista ja rutiineista olla haittaa. Rutiinit itseasiassa tekevät ihmisistä tiettyssä mielessä mielettömiä, kykenemättömiä havainnoimaan ja innostumaan ympäröivästä maailmasta. (Eiffert 1999, 6.) Rutiineista ja tutuista kaavoista eroon pääseminen saattaa olla vaikeaa. Vanhemmiten ihmisistä tulee usein turvallisuutta haluavia ja tietynlaista muutosvoimaa vastustavia. Vanhoista totutuista kaavoista olisi silti pystyttävä luopumaan, jos aikoo saada aikaan jotain uutta, ja oikeasti innostua muuttumaan ja kokeilemaan. Aivot yrittävät aina järkeillä.

Moni on nähnyt ainakin elokuvissa tehtävän mustetahratestejä, joissa ihmiselle näytetään mitään esittämätön kuva. Kuvasta pitäisi kertoa, mitä siitä tulee ensin mieleen. Aivot yrittävät tulkita tuota mitään esittämätöntä kuvaa ja jotenkin järkeillä siitä jotakin tuttua ja ymmärrettävää.

Jos ihminen ei ole luonnostaan kokeileva ja kaavojaan muuttava, täytyy ihmisen erityisesti silloin tehdä tietoinen ratkaisu ja poistua niin sanotulta turva-alueelta. Luova ihminen on usein kiinnostunut monista uusista asioista ja ajaa tietoisesti itsensä kokeilemaan ja kokemaan uusia asioita. Kun kokeilee asioita ja tutustuu niihin, saattaa luova mieli samalla kyseenalaistaa kokemansa asiat tai vaikkapa esineiden käytön tai toimivuuden, ja sitä kautta saada uusia luovia ideoita. Epäkäytännöllisten tuotteiden ja palveluiden keskiössä eläminen ja niiden käyttäminen on hyvä ideoiden alullepanija. Kyseenalaistava ja miettivä ihminen löytää päivittäin itseään ärsyttäviä ja suorastaan huonoja asioita, jotka pistävät aivot toimimaan.

Aina uusi idea tai vaikkapa laite ei takaa parempaa tai onnistuneempaa ratkaisua. Viime aikoina on taas uudistettu pankkien maksuautomaatteja. Uusi järjestelmä on monien mielestä itseasiassa paljon huonompi kuin edeltäjänsä. Esimerkiksi maksupäivän muutos eräpäivästä aikaisemmaksi ei ole yhtään niin helppoa, ja koneen korkeudessa on ajateltu niin paljon pyörätuolissa istuvia, että vähänkään pidemmälle ihmiselle maksuautomaatin käyttäminen on tuskallisen hankalaa. Laitetta on yritetty uudistaa varmasti hyvällä mielellä ja yritetty miellyttää kaikkia mahdollisia käyttäjiä. Jos tekee keskivertomuotoilua, on tuotekin keskiverto-tuote, eikä oikein hyvä kellekään.

Useasti ihmisten toinen aivopuoli on dominoivampi, mikä estää molempien aivolohkojen yhteistoimintaa. Molempien aivolohkojen yhteistoiminta on tärkeää luovuudelle, sillä tiedonkulun olisi oltava mahdollisimman saumatonta molempien aivopuoliskojen välillä. Toisen aivopuoliskon tehon tai käytön lisääminen vaatii usein tietoista ratkaisua kehittää sitä puolta itsestämme. Toisaalta itsensä muuttaminen ei ole mitenkään helppoa, vaan vaatii todellisia ponnisteluja.

Usein törmää esimerkiksi ”kirjaviisaisiin” ihmisiin, joiden emotionaalinen ja luova puoli aivoista on aivan eri tasolla kuin toinen. Vaikka kyseinen jaottelu on kovin lokeroivaa ja kärjistävää, olisi silti mielenkiintoista tietää, onko toisesta mallista helpompi siirtyä toiseen helpommin.

2.4 Luovuuden kitkeminen ja yritysmaailma

Luovuutta vähentäviä asioita on useasti helpompi kertoa kuin luovuutta tukevia asioita. Ehkä haittaavia tekijöitä on vain helpompi kertoa kuin edistäviä tekijöitä, sillä haittaavat tekijät ovat varmaankin yhteneviä, kun taas edistävät tekijät ovat hyvin yksilöllisiä.

Ratia (2010) toteaa että luovuuden varmin selittäjä on pelko. Mikäli ihminen pelkää olla luova, ei hän varmasti ole sitä. Pelko lähtee ihmisestä itsestään, mutta usein sillä on varmasti yhteisöllinen tekijä taustalla. Pelko ei liity suoranaisesti luovuuteen, vaan siihen, millainen pitää olla, että voi edistää luovuutta, tehdä asioita eri lailla leikkisästi ja kyseenalaistaen. Yhteisöllä, ryhmällä, missä milloinkin vaikuttamme, on suuri voima meihin. Kukaan ei halua tippua ryhmän ulkopuolelle, olla erilainen ja sitä kautta hyljeksitty. Ihminen haluaa olla pidetty. Asia ilmenee raadollisimmin nykyään koulumaailmassa, jossa pienilläkin asioilla on vaikutus siihen, kuuluuko koulun ”suosittuihin”, ”kiusattuihin”, tai esimerkiksi ”sivustaseuraajiin”. Pelko estää meitä usein olemasta ”oma itsemmekään”. Ihmisen sosiaalinen verkosto on laaja, ja se pitää sisällään pienempiä erillisryhmiä, kuten eri kaveripiirejä, joiden mukaan ihminen usein säätelee käyttäytymistään.

Halu mukautua ja miellyttää on meissä kaikissa, joissain meissä sitä on enemmän, joissain vähemmän. Jokaisen olisi silti saatava oma äänensä kuulumaan, eikä antaa pelolle valtaa, vaan oltava rohkeasti kokeileva ja leikkisä, että voi saavuttaa uusia asioita, elämyksiä elämässään, sekä sitä kautta saada aikaan tuloksia joita yrityksen johtajatkin haluavat kuulla ja todentaa.

Alanen (2007, 4) on listannut luovuustutkimuksiinsa vedoten taulukon, jossa hän listaa asioita jotka eivät kuulu luovuuteen.

Ei-Luovuus

- Suunnitelma
- Samanlaisuus
- Kontrolli
- Suvaitsemattomuus
- Järkiperäisyys
- Määrätietoisuus
- Turvallisuus
- Aikataulu
- Ennustettavuus
- Totteleminen
- Rajoittuneisuus
- Kaikkietävyys
- Usko
- Yksijumalisuus
- Yksiguruisuus
- Yksiäänisyys
- Loogisuus
- Systemaattisuus
- Varmuus
- Koodattu tiede
- Koodattu tieto
- Nopeus, kiire
- Johtajuus
- Korkea hierarkia
- Huippuyksilöt

Taulukko 1. Luovuutta haittaavat asiat. (Statisti, 2007, 4.)

Taulukossa on lueteltuna paljon asioita jotka saattavat tuntua hieman oudoilta, tai vaikeilta toteuttaa työelämässä. Mitä isompi yritys, sitä enemmän yritysmaailma perustuu normeihin, standardeihin ja neljännesvuosikatsauksiin. Päätöksiä tehdään satojen, jopa tuhansien kilometrien päässä pöytien takaa tuijottamalla vain numeroita, kiinnittämättä tarpeeksi huomiota työntekijöiden mielipiteisiin, tarpeisiin ja sitä kautta myös luovuuteen.

Taulukon 1. arvoista suurin osa on yrityselämälle helposti omaksuttavia arvoja ja tapoja toimia, kuten loogisuus, järkipäisyys, varmuus, korkea hierarkia, turvallisuus ja suunnitelmallisuus. Taulukkoa katsoessa tulee mieleen, että miten voi edes olla mahdollista olla luova yritysmaailmassa. Luovilla aloilla, kuten esimerkiksi mainostoimistoissa, luovuus on usein tavallaan kirjoitettu ”organisaation geeniperimään”, se on luonnollinen tapa toimia, kun taas perinteisimmillä, enemmän esimerkiksi fyysistä suorittamista vaativilla aloilla luovuuden on vaikeampi tulla esiin. Aina sitä ei sallitakaan, saati että siihen kannustettaisiin.

Voi myös olla, että luovuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin yritetään panostaa, mutta usein voi olla, että tapa jolla se tehdään on väärä. Vehkajärven (2010) mukaan Järvenpään kaupunki järjestää työntekijöilleen teknisessä toimessa kaikenlaisia koulutuspäiviä ja työhyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä päiviä, mutta usein missään niistä ei ole mitään vaikutusta ”normaalin duunarin” arkeen. Työntekijät näkevät koulutukset usein määrärahojen haaskuuna, sillä kehitysehdotuksia ja ideoita ei ikinä panna täytäntöön käytännössä. Tai jos jotain uutta tulee, hidastaa se vain työntekoa, edistämättä sitä millään tavalla. Vaikka yrityksen ylin johto tukisikin luovia toimia sekä itsensä ja työtapojen kehittämistä, saattavat työntekijöiden lähimmät esimiehet olla silti täysin haluttomia kannustamaan ja tukemaan työntekijöitä luovuudessa ja yrityksen toimintatapojen kehittämisessä.

2.5 Luovuuden edistäminen

Kuten jo aikaisemmin todettiin, tupataan ihmiset jaotella luoviin ja ei-luoviin ihmisiin. Siitä myös tulee helposti mieleen, että eihän silloin itseään voi kehittää, kun minut on tällaiseksi luotu, ei sille mitään voi. Vastaavanlaiseen itse itsensä alistamiseen törmää koulumaailmassa usein kuvaamataidon tunneilla, varsinkin jonkin koulun alkuvaiheessa. Kun viereen tulee uskomattoman fotorealistisia kuvia piirtävä ”en mä nyt oikein osaa muka mitään”-tyyppinen ihminen, masentaa sellainenkin usein ja saa ihmisen ajattelemaan itsensä huonoksi, silloin ei edes koe, että voisi kehittää omia taitojaan vaikkapa piirtämisessä. Asia ei tietenkään ole niin, mutta siihen ajatusmalliin on hyvin helppo lähteä mukaan.

Meillä kaikilla on omat toimintatapamme ja mallimme toimia. Usein ajamme autolla johonkin paikkaan tiettyä reittiä ja takaisin toista reittiä, edes itse liiemmin siihen huomiota kiinnittämättä, ostamme samaa jogurttia, koska se on tunnetusti mieleistämme, ihmettelemme toistemme tapoja edes kyseenalaistamatta omaamme, saati miettimättä, voisimmeko tehdä jotakin toisin. Moni varmasti tunnistaa itsessään lapsen, joka halusi purkaa tavaroita vain nähdäkseen, mitä niiden sisällä on, ja miten ne on valmistettu. Ajatteleva ihminen kyseenalaistaa, kokeilee ja muuttaa toimintatapojaan arkielämän jokapäiväisissä asioissa.

Adairin (2007, 46) mukaan luova ihminen on hyvä kuuntelija. Hän ei pelkästään kuule, mitä puhuja sanoo, vaan myös ymmärtää kertojan merkitykset sanojen takana. Luovalla kuuntelijalla on siis täten myös oltava empaattisia kykyjä kertojaa kohtaan. Useasti itseään täynnä olevat ihmiset eivät edes kuuntele mitä toinen kertoo, tai jos kuuntelevat, niin hyvin huonosti ja ovat valmiina koko ajan keskeyttämään ja siirtämään huomion itseensä. Tällainen ihminen ei opi mitään toisilta ihmisiltä, eikä yleensä ole edes halukas oppimaan uusia asioita. Anna (2009) kertoo tutkija Graham Hillin Taivaan Labissa peräänkuuluttaneen yritysten tarvetta palkata ihmisiä, jotka ajattelevat asioita eri tavoin, sen sijaan että palkkaisivat vain suorittajia.

Vaikka ymmärtäisi toista ja toisen sanomaa, ei se silti tarkoita sitä, etteikö voisi olla eri mieltä tai kokea asiat hieman toisin. Erilaisuus meissä kaikissa on voimavara, jota pitäisi jokaisessa yrityksessä oppia vaalimaan, sillä erilaisuus mahdollistaa luovuuden ja sitä kautta uusien asioiden syntymisen.

Motivaatio on meitä kaikkia eteenpäin ajava voima. Kun ihminen pistää ajatuksensa ja kaiken tarmonsä jonkin asian tekemiseen, niin hän usein saavuttaa sen. Motivaatio saatetaan taas tuhota liialla jäykkyydellä ja virkamiesmäisellä toiminnalla. McLean (2005, 233) kertoo, että mikään ei ole luovuutta paremmin ruokkiva tekijä kuin motivaatio. Motivoitunut luovan työn tekijä ajattelee uuden työtehtävän haasteena ja on päättänyt selviytyvänsä tehtävästä erinomaisesti. Työlleen motivoitunutta työntekijää ei tarvitse olla koko aikaa vahtimassa, sillä asiat menevät eteenpäin, koska työntekijä on päättänyt niin.

Vaikka yrityksessä on oltava esimiehiä ja johtotehtävissä toimivia, eivät he saisi rajoittaa luovaa työtä byrokratialla ja oman egon nostattamisella, vaan mitä enemmän kaikki puhaltavat yhteen hiileen, (tittelit sikseen-asenteella) sitä todennäköisemmin työntekijät uskaltavat olla luovia. Tällöin varmasti yrityskin hyötyy heistä ja syntyy tilanne, jossa kaikki osapuolet voittavat. Luovaa olemista tukee McLeanin (2005, 235) mukaan avoin ilmapiiri, jossa johtajat ja työntekijät voivat vapaasti ja avoimesti yhdessä keskustella asioista, ja kaikki kokevat että he voivat vapaasti ottaa riskejä ja puskea eteenpäin luovia ideoitaan. Työntekijä ei myöskään pelkää ehdottaa ”jotain hullua”, vaan hän uskaltaa sanoa asiansa ja heittää ilmaan villejäkin ideoita.

Luovan työn tekijä tarvitsee vapauden tunteen työssään. Jos työntekijää yrittää liikaa hallita erilaisilla pakotteilla, tuhoaa se usein luovuutta ja luovuudentunnetta. Työnantajan on muistettava, että kaikki ovat yksilöllisiä persoonia, eivätkä kaikki toimintamallit sovi kaikille. Toki työntekijän on myös ymmärrettävä työnantajan tarve tiettyihin sääntöihin ja ohjenuoriin. Kysymyksessä ei kuitenkaan ikinä ole puhtaasti taiteellinen produktio, vaan liiketoiminnan harjoittaminen.

Luovuus

- Sattuma
- Erilaisuus
- Kontrollin puute
- Suvaitsevaisuus
- Absurdius
- Leikkimielinen
- Riski
- Visio
- Epävarmuus
- Tottelemattomuus
- Uteliaisuus
- Pohdinta, vaatimattomuus
- Epäily
- Monijumalisuus
- Moniguruisuus
- Moniäänisyys
- Dialektisuus
- Kaaos
- Epävarmuus
- Hiljainen tieto
- Hitaus
- Kumppanuus
- Matala hierarkia
- Sosiaalinen pääoma

Taulukko 2. Luovuutta edistävät asiat. (Statisti, 2007, 4.)

Alasen (2007, 4) luovuutta edistävä lista (Taulukko 2) kertoo hyvin luovuutta edistävästä seikoista. Lista on periaatteessa vastakohtainen taulukko 1:n listaan. Taulukosta käy hyvin ilmi ideaalin tilanteen arvot ja toimintamallit, kuten epäily, moniäänisyys, suvaitsevaisuus ja uteliaisuus. Sanotaan, että utelias mieli menee minne mielii. Samaan tapaan epäily, uteliaisuuden ”liittolainen” pistää ihmisen kyseenalaistamaan ja miettimään asioiden välisiä suhteita ja arvoja.

Luova ihminen on hauska, leikkisä ja innokas kokeilija, uuden etsijä. Yrityksen johdossakin aletaan huomata se. van Meel ja Vos (2001, 330) kertovat hallintogurun Jeremy Rifkinin painottaneen, että liiketoimintaa ei enää määritellä niinkään työn kautta, vaan leikin ja hauskuuden kautta, ja että ahkeruus antaa tilaa luovuu-
delle.

van Meel ja Vos (2001, 330) kertovat myös havainneensa työntekijöiden käyttävän enemmän aikaa työpaikalla silloin, kun he kokevat työtilat hauskoiksi. Työn ollessa hauskaa ja motivoivaa kukoistaa luovuuskin todennäköisemmin, etenkin, jos työskennellessä kokee samaan aikaan, että hän saa oikeasti jotain aikaan. Kysymyksessä on tietynlainen positiivinen oravanpyörä, jossa moni asia juontaa juurensa aikaisemmista asioista, ja uudet taas vaikuttavat tuleviin.

3 TILAN NÄKÖKULMA

3.1 Psyykkinen ympäristö, ilmapiiri ja ryhmätyö

Työilmapiiriä voi verrata säätilaan, joka muuttuu ja on milloin mitäkin, lämmintä tai kylmää, sateista tai aurinkoista, ja kaikkea siltä väliltä. Vertauskuva symboloi sosiaalista ilmapiiriä ja sen vaihtelevaisuuksia. Työilmapiiri on siis paikallista ja vaihtelevaa, kuten sääkin. Ilmapiirillä on muunteleva voima, sillä se vaikuttaa yrityksen prosesseihin, kuten esimerkiksi ongelmanratkaisuun, tiedonkulkuun, koordinointiin, sitoutumiseen ja luovuuteen. (Göran 1999, 403-404.) Moni on varmasti joutunut työskentelemään ilmapiirissä, jossa kaikki ei ole kohdallaan ja huomannut, kuinka tuskasta työn tekeminen tuolloin on. Työilmapiirissä ongelmien ei tarvitse olla suuriakaan, kun ne jo vaikuttavat työntekijöihin kielteisellä tavalla. Ryhmän pienetkin sisäiset jännitteet saattavat ajaa työntekijän tilaan, jossa on vaikea tehdä luovaa työtä. Työpaikalle saattaa syntyä jo aikaisemminkin mainittu pelon ilmapiiri, jolloin luovat ratkaisut eivät vain synny, niitä ei tehdä. Työilmapiiri syntyy työntekijöistä ja organisaation luonteesta, minkä vuoksi muutokset ilmapiirin korjaamiseksi ovat vaikeita toteuttaa.

Hyvässä ilmapiirissä ihminen on avoin ja uskaltaa ottaa kantaa joskus jopa herkkiinkin aihepiireihin. Hyväksyvässä ilmapiirissä kahvitaukokeskustelutkin voivat sisältää herkkiä ja henkilökohtaisia asioita. Ne uskalletaan kertoa toisille, koska yrityksen sisällä ei ole turhia jännitteitä tai auktoriteetin pelkoa. Parhaimmillaan leppoisa keskustelu kahvitauoilla lisää työntekijöiden ryhmähenkeä. Huomioimisen arvoista kahvitiloissa ja -tauoissa on vielä se, että kahvitauoilla tulee usein kerrottua muille työn tilasta ja edistymisestä, sekä kysyttyä neuvoa työtovereilta. Kahvitauko toimii siis myös tärkeässä roolissa tiedon jakamisessa ja avun kysymisessä. Kahvitilat toimivat myös uusille työntekijöille tärkeänä foorumina tutustua yrityksen henkilökuntaan. Joten vaikka uusi työntekijä ei joisikaan kahvia tai teetä, olisi hänen hyvä mennä taukotilaan edes istumaan ja tutustumaan muihin työntekijöihin.

McCoy (2005, 170) kiinnittää tekstissään huomiota siihen, että vaikka monet asiat ovat syntyneet yhden ihmisen tekemänä, on informaatio-aikana tärkeää, että luovat ja osaavat yksilöt tekevät ryhmätöitä jakaen tietoa ja siten oppien myös toinen toisiltaan uusia asioita. Tiedon jakaminen ja toisen auttaminen ihan arkisissakin asioissa auttaa ryhmäläisiä kehittymään työssään ja syventämään ammattiosaamistaan. Granath (1998, 147) kertoo tutkimuksessaan, josta selviää eristyksissä olleen suunnitteluryhmän huonommat ammatilliset osaamiset ja vuorovaikutustaidot verrattuna ryhmään, jolla oli parempi työympäristö, sekä mahdollisuus tehdä asioita ryhmässä ja saada apua ongelmiinsa välittömästi lähipiiristä. Yritykseen työntekijöitä palkattaessa on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ihmiseen persoonana. Monella on laaja ansioluettelo tai vaikuttava koulutausta, mutta se ei tarkoita, että hän olisi sopivin tiettyyn työhön, tai hyvä ja tarpeellinen osa hyvää ryhmää rakentaessa.

Työnhakijalla voi olla mittava määrä niin sanottua kirjaviisautta ja osaamista, mutta häneltä voi puuttua taas vastapainoksi tarvittavaa maalaisjärkeä. Maalaisjärkeä voisi ajatella myös jonkinlaisena elämänviisautena, joka karttuu kokemalla erilaisia asioita, erilaisissa ryhmissä ja erilaisissa paikoissa. Myös empaattisuutta voidaan pitää tärkeänä ominaisuutena, sillä toisen ymmärtämistä, tai edes yritystä ymmärtää toista, pidetään yleisesti tärkeänä ominaisuutena menestyksekkään ryhmähengen luomiseksi. Vaikka ei olisikaan samaa mieltä toisen kanssa, ei toisen mielipiteitä tulisi yrittää tuhota huonompana.

Korkean luovuuden ja matalan luovuuden ilmapiirien välille on listattu kuusi toisiinsa erottavaa tekijää. McLeanin (2005, 231) mukaan Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron (1996) ovat listanneet nuo kuusi tekijää, jotka ovat

- Organisaation kannustus
- Esimiesten kannustus
- Työryhmän tuki ja kannustus

- Vapaus
- Riittävät resurssit
- Haasteet

Listauksen kohdat ovat osittain samoja asioita joita käsiteltiin Taulukossa 2. Listasta tulee vielä paremmin esiin toisten tukemisen merkitys, ja se, että sen olisi tultava kaikilta organisaation tasoilta esimiehestä lähimpään työtoveriin. Myös haasteet ovat tärkeä ihmistä yrittämään pistävä voima. Kysymyksessä on nimenomaan haaste, työ, joka vaatii siihen panostamista ja uusien asioiden oppimista niin, ettei työntekijä koe työtehtävää mahdottomaksi. Resurssien riittämiseen on myös syytä kiinnittää huomiota. Ero ongelman ja haasteen välillä saattaa olla hiuksenhieno, mutta kaikki lähtee lopulta työntekijästä itsestään ja yrityksen tavasta tukea työntekijää uuden haasteen äärellä. Huhtalan ja Parzefallin (2007, 302) mukaan on tärkeää, että työntekijällä on riittävästi resursseja työtehtävänsä tekemiseen, ettei työntekijä stressaannu ja sitä kautta vaikeuta luovuuden syntymistä. Huhtala ja Parzefall (2007, 304) kertovat Thamhainin tutkimuksista, joissa selvisi, että organisaation rakenteella, projektin ominaisuuksilla tai palkalla ei ollut suurta merkitystä luovaan prosessiin, vaan tärkeimpinä luovuuden motivaattoreina toimivat stimuloiva ja haasteellinen työ, työn loppuunsaattaminen ja siitä saatu tunnustus, sekä ongelmien ratkaiseminen.

Työympäristöllä on myös vaikutus yritykseen hakeviin uusiin työntekijöihin. Monilla aloilla kilpailua on paljon ja työtehtävät sinänsä saattavat olla samanlaisia, ja siksi yritykselle on tärkeää viestiä omaa imagoaan ja arvojaan myös yrityksiin hakevalle alan huppuosaajalle. Uuden sukupolven työntekijöiden arvot ovat erilaisia, ja he ovat hyvin koulutettuja, ammattilaisia, itse-ohjautuvia, itsenäisiä, ja pitävät vaihtelevista työtehtävistä. He eivät ajattele, että heidän on tehtävä samaa työtä lopun elämänsä, vaan he ovat halukkaita liikkumaan eri paikkojen ja työtehtävien välillä. (van Meel & Vos 2001, 328.)

Työympäristön on siis vastattava uuden sukupolven elämäntyylin mukanaan tuomaan haasteisiin, mikäli se haluaa pysyä mukana kilpailussa. Kun yritys on valmis reagoimaan tähän muutokseen, on sen koko ajan oltava valmiina uusiin muutoksiin myös työympäristön kehittämisen suhteen. Vanha sanonta kuuluu, että sinun on syytä olla kiinnostunut tulevaisuudesta, tulethan elämään siinä.

Liiasta viihtymisestä voi toki olla haittaakin. van Meel ja Vos (2001, 330) varoittavat ihmisiä oman elämänsä uhraamisesta työmarkkinoille. Aikana, jolloin suomalainen tuoreiden tutkimusten mukaan harrastaa vapaa-ajallaan ollakseen tehokkaampi työpaikallaan, ja aikana jolloin monet työtehtävät kulkevat kannettavassa tietokoneessa mukana, on myös vaarana, että ihminen uppoutuu työhönsä liikaa, elää työlleen.

3.2 Fyysinen ympäristö

Ihminen elää ja vaikuttaa läpi elämänsä erilaisissa tiloissa, niin ulkotiloissa, kuin sisätiloissakin. Usein kuulee sanottavan, että ihmisen koti kertoo ihmisestä itsestään paljon. Jokaisen koti on erilainen, niin siisteydeltään, sisustukseltaan, tai vaikkapa hajuiltaan. Moniin esineisiin syntyy tunnesiteitä ja ne saattavat seurata ihmistä läpi elämän, jotkin tavarat pysyvät mukanamme vain niiden tarpeellisuuden takia, kun taas jotkut tavarat päätyvät roskalaatikkoon tai kirpputorille miltei heti hankkimisen jälkeen.

Jos ihmisellä on oma työpiste, muokataan se usein omannäköiseksi. Moni on varmasti käynyt pienemmässä autokorjaamossa, jossa vuoden 1987 tyttökalenteri vieläkin roikkuu rasvaisena seinällä, jonkun tutun toimistossa, jossa on kasveja, Fingerpori-lehtileikkeitä tai vaikkapa käyttämättömän näköinen tikkataulu. Ihmiset haluavat usein tuoda kodinomaisuutta omalle työpisteelleen, tai edes vähän tehdä tilasta oman näköistään. Samalla tapaa isommissa yrityksissä halutaan tehdä koko työympäristöstä yrityksen imagoa ja brändiä vastaava kokonaisuus.

Granathin (1998, 142) mukaan yrityksen tulisi rakennusta ja sisätiloja suunniteltaessa ottaa huomioon myös työntekijöiden mielipiteet ja tarpeet, samalla tapaa kuin he huomioivat asiakkaansa tehdessään heille töitä. Pelkona saattaa olla se, että yritys yrittää näyttää ulospäin joitain arvoja, jotka eivät tue ollenkaan työn tekemistä, vaan ovat keinotekoisia, yritysilmeeen nostamiseen käytettyjä keinoja. Tavallisesti vastaavaan törmää ravintolassa, joka yrittää viestiä hyvää kuvaa yrityksestä sisustuksen ja tunnelman keinoin, mutta kun asiakas saa ruoka-annoksensa eteensä, on ensivaikutelma ollutkin aivan väärä ja ruoka onkin täysin ala-arvoista.

<i>Level/ Actor</i>	<i>Typical decisions</i>	<i>Economist/ Planner</i>	<i>Planner/ Architect</i>	<i>Architect/ Planner</i>	<i>User/ Architect</i>
Strategic	Market position Urban context Overall goals, etc.	◆			
Programming	Building structure Entrances Site planning, etc.		◆		
Layout	Circulation Installation, etc.			◆	◆
Customisation	Individual outfit Space allocation, etc.				◆

Taulukko 3. Päätöksentekotasojen eri tasot ja dominoivat toimijat. (Tom Hagelberg Journal of Corporate Real Estate, 1998, 142)

Tom Hagelberg Granathin (1998, 142) mukaan esittelee Taulukossa 3. päätöksentekotasot, sekä dominoivat toimijat. Käyttäjän asema päätöksenteossa on alimmalla portaalla, joka on tyypisenä päätöksentekona esitelty oman työasun päättämisenä ja huoneen sijaintina. Taulukon päätöksentekotasojen tyypilliset päätökset eivät ole tärkein huomioimisen arvoinen asia, vaan yksittäisen työntekijän päätöksenteon ja vaikuttamisen mahdollisuus, joka on alinta mahdollista tasoa. Punainen katkoviiva ja punainen salmiakki-kuvio kuvastavat työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien lisäämisen tarvetta.

Mitä aikaisemmin työntekijöitä otetaan mukaan päätöksentekoon, sitä paremmin he pääsevät vaikuttamaan omaan työhönsä jo työympäristön suunnitteluvaiheessa. Alansa ammattilaisella on paljon hiljaista tietoa, joka olisi saatava kuuluviin mahdollisimman aikaisin. Samalla työntekijöille tulee vahvempi olo; he tuntevat todella olevansa tärkeä osa yritystä, eikä päätöksiä tee vain yrityksen johtoporras kaukaisesta norsunluutornistaan tietämättä kunnolla työntekijöiden tarpeista. Haynes (2005, 38) kertoo, että työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työympäristöönsä lisää tutkitusti myös työntekijöiden tuottavuutta. Granath (1998, 151) toteaa myös arkkitehtien roolin tärkeiden työympäristöjä suunnitellessa, sillä jos arkkitehdit tekevät asioita vain oman päänsä mukaan kuuntelematta yrityksen työntekijän tarpeita, voivat arkkitehdit silloin tuhota organisaatiosta vuosia rakennetun vaikuttamisen ja velvollisuuksien tavan.

Granath (1998, 152) myös painottaa, että työtilojen muutoksiin on oltava valmiita, sillä markkinat — ja sitä kautta myös työn tekemisen tavat muuttuvat. Huhtala ja Parzefall (2007, 303) toteavat, että koska luovuus ja innovaatioprosessi on epälineaarista, työtä jonka etenemistä on usein vaikeaa tai lähes mahdotonta arvella työn alussa, asettaa se myös työtiloille erilaisia tarpeita kulloisenkin työvaiheen mukaan. Työtapojen muutos vaikuttaa myös työympäristöön ja toimintatapoihin laitteistosta ja työvälineistä lähtien. Tulevaisuuden työtapoja ja laitteistoja on vaikea arvioida. Esimerkiksi Alvar Aallon tiedetään tehneen kirjastoihin kalusteita, jotka olivat varmasti aikanaan toimivia, mutta hän ei osannut kuvitella tietotekniikan valtavaa vaikutusta jokapäiväiseen elämään. Tietokoneiden käyttö Aallon kalustamissa kirjastoissa on hieman haasteellista, sillä suunnittelussa ei ole huomioitu tietokoneiden käyttöä vaikkapa pöydän näkökulmasta. Monesti kohteet ovat suojeltuja, jolloin kalusteiden päivittäminen uusiin tai niiden muokkaaminen ole mahdollista.

Granath (1998, 147) kertoo empiirisistä tutkimuksistaan, joissa hän oli huomannut työntekijöiden harrastaneen ”learning by walkin”-metodologiaa, jolla hän tarkoittaa työntekijöiden tapaa kävellä ympäri toimitiloja eri työpisteillä ja kahviloissa tutustumassa toisten töihin ja tekemisiin.

McCoy (1998, 147) toteaa, että ihmisten liikkumisen ja tapaamisen kautta tehdyt suunnittelemattomat kohtaamiset auttoivat yrityksen tiedonkulkua erityisesti toimistoissa, jossa ihmisillä oli omat huoneensa ja yhteiset avoimet tilat. Toimistoissa kahvi- ja taukutiloilla on siis suurempi merkitys pelkästään yrityksen tiedonkulun kannalta kuin alun perin voisi ajatella olevan. McCoy (1998, 150) korostaa tutkimuksistaan saatua tietoa, jonka mukaan työntekijät halusivat huonekaluja suunnitellessaan toimia ryhmissä, joissa oli eri alojen asiantuntijoita. Lisäksi työntekijät halusivat tilojen olevan avoimia eikä pelkästään suljettuja pieniä koppeja. Toisaalta Haynes (2008, 40) toteaa, että pienryhmät ovat kaikkein tehokkaimpia, ja että tutkimuksissaan huomasi työn tehokkuuden kasvaneen, kun suunnittelija-ryhmä siirtyi avoimista tiloista yksityisempiin tiloihin. Ryhmiä kasattaessa ja mietittäessä on siis tärkeää huomioida ryhmän koko muiden ryhmän vahvuuteen liittyvien vaikuttajien lisäksi. Tiloja suunnitellessa on myös huomioitava ryhmän tai yksittäisen työntekijän tekemän työn toiminnan eri vaiheet ja niiden vaikutukset tiloihin. Joissain työtehtävissä iso ja avara tila saattaa olla toimiva ratkaisu, kun taas jotkin työvaiheet vaativat rauhaisampaa ja pienempää työtilaa.

Luovat toimet ja kohtaamiset jäsennetyn ja organisoidun työympäristön ulkopuolella ovat tärkeitä ideoiden rikastusmiljoita, joiden ideat saattavat viedä projektia eteenpäin ja tehdä siitä entistä menestyksekkäämmän. Organisoidusta ja järjestelmällisestä toiminnasta erillään olevien tilojen on tarjottava kokemuksia ja elämyksiä. Toisaalta elämykselliset, erilaiset tilat eivät silti saa häiritä muuta työntekoa, tai olla liian silmäänpiistäviä. (Schneider 2007, 24-26.) Luovuutta inspiroivan ympäristön on siis oltava joko riittävän hillitty, yksityiskohdilla maustettu, tai se on eristettävä hallitusti muusta ympäristöstä. Eristys tuskin tulee kyseeseen, sillä luovat tilat eivät voi olla piilossa, sillä muuten niiden käyttö jää varmasti vähäiseksi.

Schneiderin (2007, 26) mukaan ryhmien luovaa toimintaa tukevia tiloja on oltava kolmenlaisia, jotka ovat viralliset tilat, epäviralliset tilat, ja spontaanin kohtaamisen tilat. Virallisia tiloja nykypäivänä ovat varmasti erilaiset neuvottelutilat ja auditoriot, kun taas epävirallisina tiloina varmaan voidaan pitää kahvitaukotiloja. Varta vasten suunniteltuja spontaanin- tai sattumanvaraisen kohtaamisen tiloja ei liiemmin ole olemassa.

Tupakkakopit tai tupakointipaikat ovat varmaankin toimineet vastaavanlaisina satunnaisen kohtaamisen tiloina jo vuosikymmeniä. Tupakoidessa tulee juteltua satunnaisia asioita tietyn piirin sisällä. Sitä voidaan ajatella myös tietynlaisena tiedonvälitysrinkinä, jossa vaihdellaan ideoita ja tuetaan toista työssään.

Schneider (2007, 28) myös korostaa käytävien merkitystä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja kohtaamisissa. Schneiderin (2007, 28) mielestä käytävät eivät saa olla liian leveitä, ettei toisen huomioimatta jättäminen olisi liian helppoa, mutta kapeammissa käytäväsuunnitteluissa olisi taas huomioitava kohtaajien mahdollisuus mennä välittömästi johonkin sivummalle keskustelemaan, vaikkapa pieneen syvennykseen käytävässä. Kysymykseksi jää, miten hanakasti suomalaisessa työelämässä vastaavaan rupatteluun ryhdytään, tai missä vaiheessa organisaatio on niin iso, että tuttuja on vain harvassa.

Värien ja materiaalien käytössä on myös oltava varovainen, tai ainakin huomioitava asiakasyritys todella hyvin. Schneider kertoo asiakasyrityksestä, jolle ei voinut kuvitella kirkkaita värejä ja räiskyviä materiaaleja, sillä asiakasyrityksen työntekijät työskentelevät alalla, joka on vahvasti tekemisissä materiaalien ja värien kanssa. Siten esimerkiksi voimakkaat värit olisivat olleet haitaksi yrityksen työntekijöille. (Schneider 2007, 30.) Vaikka luovuuteen usein liitetään räikeät värit, hauskat materiaalit ja Tim Burtonin maailmojen tyyppiset oudot figuurit, on kaikki tilaratkaisut tehtävä yrityksen työntekijöitä kuunnellen ja toimenkuvaa ajatellen. Kalusteissa voi olla hauskoja yksityiskohtia, mutta hauskuutta ja erilaisuutta voi luoda tilaan muutenkin kuin vain ”oudolla tuolilla”. van Meel ja Vos (2001, 330) taas korostavat, että uuden sukupolven työntekijöille on tarjottava ”huumori-huoneita” ja ”mietiskely-huoneita”, joissa työntekijät pääsevät yhdistämään työn ja leikin. Liasta vapaudesta voisi ajatella olevan haittaa, ja tavoilleen paatunut yritysjohtaja voisi ajatella tilannetta vaikeasti hallinnoitavaksi, mutta niin ei välttämättä ole. Van Meelin ja Vossin (2001, 330) haastatteleman, Amerikan mainostoimisto Chiat/Dayn puheenjohtaja Lee Crown mielestä luova ihminen on vastuullinen ja motivoitunut työlleen, mikä tarkoittaa sitä että hän tulee usein pyytämättäkin sunnuntaina töihin, sillä hän on motivoitunut, ja koska heillä on stimuloivat ja hauskat sosiaaliset tilat, jossa työskentely on hauskaa ja mielekästä.

van Meel ja Vos (2001, 322-323) kirjoittavat, että epätavalliset ja hauskat toimistoympäristöt kehittyneissä ja uudenaikaisissa organisaatioissa saavat ihmiset tavallaan lipumaan eri tiloissa tehden hauskoja asioita. He eivät näe biljardipöytiä ja jukebokseja häiritsevinä, vaan kokevat että epävirallisilla ja hauskoilla tiloilla todella saavutetaan kotoisampi ja leppoisampi työympäristö. Van Meel ja Vos (2001, 331) kertovat, että ”fun”-roomin olemista vaikkapa design- tai pelialalla ei pidetä mitenkään ihmeellisenä asiana, vaan työ itsessään vaatii leikkisää otetta. Mikseivät tilat siis tukisi tuota leikkisää tapaa tehdä työtä.

Luovaa tilaa ajatellessa on syytä ajatella koko yrityksen arvoja ja toimintatapaa niin, ettei ajatella, että yrityksen itäsiivessä on hauska tila, jonne voi mennä, jos jaksaa, vaan luovuus, hauskuus ja kodinomaisuus näkyy yrityksessä kokonaisvaltaisena toimintatapana ja sitä tilat heijastavat käyttäjilleen. Tilat viestivät käyttäjälleen, että hän saa tehdä erilaisia asioita, hän voi kokeilla ja ottaa riskejä, sillä yrityksen toimintatapa välittyy heti työympäristössä jossa työntekijät ovat. Kuinka moni voisi esimerkiksi kiistää, että jo pelkästään hammaslääkärin odotushuoneessa ei olisi meitä monia ahdistavaa tunnelmaa? Tila kertoo käyttäjistään, heidän toimintatavoistaan ja arvoistaan.

Kaikesta huolimatta on muistettava, että töitä ja työtehtäviä on erilaisia. Siinä missä luonnostelevalle muotoilijalle, on hyvä olla kaikenlaista kuvallista ärsykettä ja liikehdintää, saattaa vaikkapa kirjailija tarvita täysin rauhallisen ympäristön, missä hän pystyy kirjoittamaan. Tila voi kirjailijalle olla täysin väritön, askeettinen koppi, jossa on vain kaikkein oleellisin kirjoittamistyötä edistävä tarpeisto, mutta jos kirjailija kokee tilan luovaksi, tai sellaiseksi että se edistää hänen työtään, voidaan silloin varmasti silti puhua hänen luovasta tilastaan. Kirjailija on todennäköisesti itse pystynyt vaikuttamaan tilansa olemukseen niin että se on juuri oikea kyseisen työn tekemiselle. Vaikka muotoilija ei kokisi kyseistä tilaa luovaksi, ei se tarkoita sitä etteikö se olisi kirjailijalle luova. Kaikilla töillä ja työntekijöillä on omat tarpeensa tilan kannalta, joten siksi ei voidakaan ajatella, että suunniteltaisiin yksi tilakokonaisuuks ja todettaisiin, että tässä on nyt luovuutta edistävä tila teille kaikille.

4 TIEDONHANKINNAN TOTEUTUS

Tiedonhankinta perustuu kirjalliseen aineistoon, ja teemahaastatteluun. Kirjallisuus on pääsääntöisesti luovuutta ja työtiloja käsittelevää englanninkielistä kirjallisuutta sekä ammattilais-lehtijulkaisuja.

Tiedonhankinnan tarkoituksena oli selvittää eri alojen asiantuntijoilta heidän työnsä kuvaa. Tietoa haluttiin saada paitsi heidän työstään, mutta myös yleisellä tasolla työn muuttumisesta ja muutoksista lähitulevaisuudessa. Lisäksi luovien tai erilais-ten tilojen tarpeellisuudesta, erityisesti perinteisiksi luoviksi aloiksi koetuilla aloilla, kuten esimerkiksi mainostoimistoissa ja muotoilualalla, mutta myös perinteisesti ”ei luoviksi töiksi” koetuilla aloilla, haluttiin saada tietoa.

Tiedonhankinnassa haluttiin selvittää myös kansainvälisen yhteistyön merkitystä ja eroja erilaisissa projekteissa. Haluttiin tietää, onko toimintatavoissa eroja, tai onko haastateltavalla jotain tiettyä työvaihetta, jossa kansainväliseen osaamiseen olisi syytä kiinnittää huomiota. Tiedonhankinnassa haluttiin myös selvittää asiantuntijoiden näkemys satunnaisista kohtaamisista, sekä niiden vaikutuksista työelämässä. Tutkimuksesta haluttiin uutta tietoa niin, että siitä saisi uusia ideoita tulevaan konseptointi-vaiheeseen. Lisäksi haluttiin selvittää jo mielessä olevien konseptien laatua tai tarpeellisuutta.

Haastattelu suoritettiin puhelimitse teemahaastatteluna huhtikuussa 2010. Haastateltaville lähetettiin haastattelun teemat etukäteen sähköpostilla, jotta heillä oli mahdollisuus tutustua teemoihin etukäteen. Haastateltavina oli kolmen eri alan asiantuntijaa. Ensimmäinen haastateltava työskentelee sosiaalisen median ja teknologioiden parissa. Hän kirjoittaa, konsultoi ja luennoi työssään sekä on tulevaisuuden työn, kulttuurin ja toimintamallien asiantuntija. Toinen haastateltavista edustaa tekniikan alaa ja toimii postdoc-tutkijana tehden tutkimustyötä kognitiivisen psykologian alueella, sekä vuorovaikutteisten järjestelmien suunnittelussa ja arvioinnissa käyttäjäkeskeisestä näkökulmasta.

Kolmas haastateltava toimii tuote- ja palvelukehitysyhtiön toimitusjohtajana. Hän tekee itse laaja-alaisesti suunnittelutyötä yritykselleen. Haastateltavat valikoituivat teemahaastatteluun eri osaamisalueidensa perusteella. Kuten aiemmin kerrottiin, on kaikilla haastateltavilla erilainen tausta, mutta he kaikki ovat jollain tasolla tutkineet työtä ja työn tekemistä, tai olleet työelämässä sellaisessa asemassa, jossa he ovat joutuneet haastattelussa käsiteltävien (liite 1) teemojen mukaisten kysymysten eteen. Vastaajien monialaisuus oli tärkeä asia heitä valittaessa.

Teemahaastattelu on kvalitatiivista tutkimusta. Vilkan (2005, 97) mukaan kvalitatiivinen tutkimus (laadullinen tutkimus) yrittää selvittää ihmisille tärkeitä asioita, arvojen maailmaa jotka ihminen kokee tärkeänä. Arvot ovat samaan tapaan ”faktatietoa” kuin numeerinenkin tieto. Arvoja voidaankin pitää numeerisen tiedon edeltäjänä, asiana, joka toteutuessaan vaikuttaa suuresti numeerisesti mitattavaan tietoon. Laadullinen tutkimus siis yrittää mennä ihmisen haluihin ja mieltymyksiin kuvaillen ja ymmärtäen niitä tavalla, joka hyödyttää tutkimuksen tekijää. On siis olemassa jokin ilmiö, jota pyritään kuvailemaan ja ymmärtämään, ja johon kvantitatiivisilla menetelmillä hankittava tieto ei anna riittävän monipuolista kuvausta ilmiöstä. Tiedonhankinnan on tarkoitus tukea suunnittelutyötä, jolloin kvalitatiivisiin menetelmiin kuuluva teemahaastattelu ja aineiston analysointi takaavat suunnittelijalle mahdollisimman mielenkiintoisen ja elävän aineiston.

5 HAASTATTELUTULOKSET

Haastateltavien näkökulmat työstä ja sen muutoksista heijastivat kunkin asiantuntijan omaa työnkuvaa. Kontekstin laajuus ja monet eri näkökulmat asioihin aiheuttivat sen, että vastaukset olivat kirjavia, mutta kuitenkin konseptointia tukevaa, mikä olikin koko teemahaastattelun tekemisen tarkoitus.

Vaikka vastauksissa esitettiin paljon erilaisia näkökulmia, oli niissä silti havaittavissa yhteneviä piirteitä, kuten käyttäjälähtöisyys sekä tilojen tarpeellisuus, määrittely ja muokkaaminen. Teemat tarjosivat laajan toimintaympäristön haastateltaville ja siksi vastaukset olivat laajoja, mutta sitä kautta heijastivat kullekin haastateltavalle tärkeää aihepiiriä tai osa-aluetta. Vaikka haastateltavat eivät aina vastanneet samankaltaisia asioita, heijastui heistä jonkinlainen yhteinen ääni, eli eri haastateltavan sanoman asian pystyi kuvittelemaan jonkun toisen sanomaksi.

5.1 Työ tulevaisuudessa

Vastaajien mielestä työn tekeminen muuttuu jatkuvasti varsinkin nykypäivän tietointensiivisessä verkostoyhteiskunnassa, johon vaikuttavat erilaiset tekniset sovellukset ja elektroniset laitteet. Vaikka esimerkiksi suunnittelun tietyt perustekijät saattavat pysyä samoina hyvinkin pitkään, niin maailman pieneneminen aiheuttaa suuria haasteita esimerkiksi kommunikoinnissa, sillä esimerkiksi sähköposti alkaa olla sovelluksena kivikautinen. Pelkkä kommunikointi yrityksen sisällä on monesti haastavaa, jos ihmiset sulkeutuvat omiin koloihinsa. Ihmisten on voitava kommunikoida jouhevasti yrityksen sisällä hyvässä hengessä, jolloin asioita tulee myös kysyttyä herkemmin ja tieto liikkuu.

Erään haastateltavan mielestä siirtyminen tietointensiivisempään verkostotalouteen on aiheuttanut sen, että työstä on tullut paljon epälineaarisempaa ja dynaamisempaa. Tämä tarkoittaa sitä, että monia asioita tapahtuu samaan aikaan, eikä enää työn alussa liukuhihnamaisesti voida arvioida kehen kunkin työn tekijän pitää olla yhteydessä missäkin vaiheessa, tai kuka tekee minkäkin asian missäkin työn vaiheessa. On myös tärkeää osata arvioida, kuka on oikea ihminen tekemään mitäkin asiaa tai työvaihetta. Mobiili- ja internetpalvelut ovat myös mahdollistaneet entistä paremmin etätyöskentelyn mahdollisuutta. Etätyö koettiin ongelmalliseksi siksi, että työ- ja vapaa-ajan erojen hämärtyminen on itse asiassa lisännyt ihmisten työmäärää. Toisaalta yksi vastaajista oli sitä mieltä, että työ- ja vapaa-ajan jaottelu on vanhahtava käsite, sillä luovuus voi vaatia hyvinkin rikasta ympäristöä, eikä ratkaisu löydy välttämättä istumalla kahdeksan tuntia tietokoneella googlaamassa. Siksi tarvitaan osallistavia, immerssiivisiä menetelmiä, joiden avulla saattaa syntyä aivan uusia ratkaisuja. Suunnittelutyötä tehdessä on myös liattava kätensä, ja mentävä tutustumaan käyttäjän tekemään työhön ja tarpeisiin. Eräs vastaajista kertoikin, että vaikka kello tuleekin neljä, on ongelmaratkaisutyö sellaista, että työ seuraa mukana, ja että sitä tehdään myös kotona alitajuisesti. Eräs haastateltavista kertoi, että työ heillä tehdään kuitenkin pääsääntöisesti toimistolla, mutta että työ on luottamushommaa, joten työntekijöiden aikataulua ei valvota. Jos yrityksessä ei voida luottaa edes siihen tulevatko ihmiset töihin, niin miten silloin voisikaan luottaa siihen, että työt tulevat tehtyä.

Vastaajat olivat kaikki sitä mieltä, että luova ongelmanratkaisutyö vaatii inkubaatio-aikaa, jolloin voisi tehdä jotain aivan muuta kuin itse työtä. Se, mitä inkubaatio-aikana kannattaa tehdä, koettiin hyvin yksilölliseksi. Yhden haastateltavan mielestä työ on kuitenkin aloitettava, eikä vain odoteltava luovaa ideaa. Samaan tapaan kuin aikaisemmin todettiin, että toinen aivopuolisko tarvitsee toiselta puolelta tietoa ollakseen luova, pitää aivoihin saada tietoa samaan tapaan, jotta inkubaatiota voi tapahtua. Tämä kaikki on tietysti jälleen kerran kovin yksilöllistä.

Monet ihmiset kuitenkin kertovat saaneensa idean ”yllättäen” vaikka vessassa tai autoa ajamassa. Heillä on kuitenkin täytynyt olla jonkinlainen idea, tarve tai puute, joka on tavallaan jäänyt vaivaamaan mieltä ja sitten aivan yllättävässä paikassa asia kirkastuu heille, kuin salama taivaalta kirkkaana päivänä. Harva kuitenkaan ymmärtää, että asia on itse asiassa täytynyt panna alulle jossain jo aikaisemmin ja että sitä oli alitajuisesti jo ratkottu.

Haastateltavien mielipiteet yksilö- ja ryhmätyöstä olivat pääsääntöisesti samanlaiset. Koettiin, että ryhmätyötä on syytä harjoittaa, jos se soveltuu kunkin työntekijän työtehtävään, tai kulloiseenkin osaprosessiin. Ideointi ryhmässä on myös strukturoitava niin, että suurten yhdessä toimivien ryhmien on mahdollista toimia yhdessä. On myös huomioitava, että yksilö- ja ryhmätyöllä on hyvin erilainen luonne. Tuotekehitystä tekevät yritykset ovat haastateltavan mukaan Suomessa keskisuuria tai suuria yrityksiä. Yrityksissä ratkaistavat tuotekehitysongelmat ovat hyvin laaja-alaisia, minkä takia on välttämätöntä, että suunnittelua tehdään erilaisissa tiimeissä, ja että suunnitteluvastuu jakautuu useille hyvin eri alojen tiimeille. Yksi vastaajista kiinnitti designer-työssä huomiota siihen, että usein voi syntyä tilanne, jossa on niin sanotusti ”monta kukkoa tunkiolla”, eli designerin on vaikea hyväksyä muiden tekemisiä. Haastateltavan mukaan yrityksessä käytetään ryhmätyössä erilaisia ideointimenetelmiä, jotka ovat hyödyllisiä ja hyviä sessioita. Ryhmätyö on vastaajan mukaan paikallaan silloin kun mietitään mitä pitäisi tehdä, mutta jossain vaiheessa on hänen mukaansa osattava antaa kokonaisvastuu jollekin suunnittelijalle.

Yhden haastateltavan mukaan yksin tehdyn työn arvo laskee koko ajan, sillä useasti sellaiset työtehtävät, jotka voisi tehdä yksin, ovat mekaanisesti automatisoitavissa, joista poikkeuksena on hyvin pitkälle kehittynyt asiantuntijatyö. Sama haastateltava näki myös ryhmätyössä ongelman, sillä jos kaiken rakentaa yhdessä, niin silloin se voi johtaa tilanteeseen, jossa kaikkia kuunnellaan ja kaikki saavat sanoa mielipiteensä (”design by committee”).

Silloin tulos on usein hyvin keskinkertainen ja ideoiksi tai tuotteiksi päätyvät jo olemassa olevat hyvin tyypilliset ratkaisut ja lähestymistavat, jotka eivät tuo mitään uutta. Tilanne syntyy juuri silloin, kun kukaan tietty henkilö ei ole kokonaisvastuussa tietystä työstä tai työvaiheesta. Syntyy helposti tilanne, jossa kaikki yrittävät miellyttää kaikkia, eikä kukaan oikein uskalla sanoa kunnolla viljelejä ideoita, vaan kaikki on varovaista ”komiteatyötä”.

Yksi haastateltavista kertoi tutkimuksesta ryhmän muodostamista tiettyjen persoonallisuuspiirteiden mukaan. Piirteistä tärkeimmiksi hän tässä vaativassa sosiaalisessa tilanteessa luetteli ihmisten väliset suhteet, kommunikaation ja ihmisten oman asiantuntijuuden alueelta, jolla työskentelee. Monesti sanotaankin, että tuo ihminen on hyvä johtaja, mutta huono seuraaja. Ryhmää mietittäessä myös persoonallisuuksilla on merkitystä. Moni varmasti pystyy kaveripiiristäänkin sanomaan, kenen johdossa hän ei jostain syystä vain tulisi toimeen, jos olisi hänen alaisuudessaan, vaikka he olisivat muuten parhaita kavereita. Jo persoonallisuuksia ajatellessa on osattava miettiä, mihin rooliin kukakin ihminen sopii kulloisessakin työssä ja työvaiheessa.

5.2 Työskentely kansainvälisessä ryhmässä

Osa haastateltavista piti kansainvälisen yhteistyön merkitystä ja tuntemusta tärkeänä silloin, kun markkina-alue on aivan muu kuin oma alue. Tuntemusta kulttuurista pidettiin tärkeänä, jotta ei mennä aivan metsään suunnittelutyössä. Monilla kulttuureilla on suuria eroja jo vaikkapa tavassa tervehtiä, värien merkityksestä, tai tavasta tulla kotiin. Robert Redfordin roolihahmo joutuu ikävään tilanteeseen elokuvassa Jeremiah Johnsson, kun hän tarjoutuu antamaan intiaanipäällikölle hevosensa vain päästäkseen pois ikävästä tilanteesta. Intiaanien kulttuuriin kuuluikin, että päällikön on annettava vastalahjana vielä parempi lahja kuin nuo kaikki hevoset. Redfordin hahmo joutui lopulta menemään naimisiin intiaanipäällikön tyttären, Swanin kanssa. Vaikka tämä kaikki on kovin liioiteltua, niin kuvastakoot se kulttuurimme välisiä eroja ja niiden ymmärtämisen tärkeyttä. On vaikeaa myydä Eskimolle lunta.

Yksi vastaajista näki myös kansainvälisen työn hieman eri tavalla. Vastaajan mukaan ongelmasta riippumatta on mietittävä, onko hän itse paras henkilö ratkaisemaan tätä ongelmaa. Jos henkilö ei ole, on seuraavaksi mietittävä, kuka sitten olisi parempi henkilö ratkaisemaan tämän ongelman. Vastaajan mukaan tämän päivän luova työ vaatii kykyä löytää oikea ihminen tekemään oikeaa asiaa, minkä jälkeen on mietittävä, kuinka tähän voi olla yhteydessä.

Haastateltavat toivat esiin ILance-verkkopalvelun, josta kuka tahansa voi löytää asiantuntijan tekemään jonkin työn. Tekijä voi olla vaikka Filippiineillä, mutta saat silti parhaan osaajan työllesi. Kysymyksessä on Broker-palvelu, jossa välitetään luottamuksellisesti osaajia. Haastateltavat pitivät vastaavia palveluita jopa parempina kuin vaikkapa normaaleja työhaastatteluja, joissa työn hakija kertoo valikoidusti puolitotuuksia omasta taustastaan. Vastaavanlaiset palvelut tulevat varmasti yleistymään, mutta niiden vaikutusta tai isomman mittakaavan käyttöä jollain tietyllä alalla on vaikea arvioida. Minkä kokoisessa yrityksessä olisi tarvetta tällaisen palvelun käytölle? Jatkossa varmasti eri asiantuntija-aloilla tullaan näkemään entistä suurempia liittoja, joissa asiantuntijat isommalta säteeltä tulevat koalitiossa ratkaisemaan ongelmia ja työskentelemään yhdessä. Valitettavasti tänä päivänä tuntuu vielä siltä, että jopa muotoilijan ja insinöörin on vaikea istua saman pöydän ääressä, saati tehdä jotain yhdessä ja ”puhua samaa kieltä”.

Yksi haastateltavista toteaa, että jos henkilöt pystyvät kommunikoimaan keskenään kansainvälisessä yhteistyössä, on heillä silloin varmasti mahdollisuus tuoda suunnitteluun hiljaista tietoa ja tietämystä tietystä kulttuuriryhmästä, joka vaikuttaa koko suunnittelukulttuuriin. Haastateltava näkee, että yhteistyössä voi olla myös ongelmia, sillä eri kulttuurissa työskentelevillä ihmisillä on erilaisia oletuksia vaikkapa valtasuhteista organisaatiossa, tai erilaisia työskentelytapoja ja hyvin erilaisia kommunikaatiotyylejä, jotka voivat hankaloittaa onnistuneen yhteistyön saavuttamista.

Suurin osa haastateltavista näki myös eri kulttuureissa eroja, ja he totesivatkin, että suomalaisen ryhmän on todennäköisesti helpompi työskennellä amerikkalaisen ryhmän kanssa, kuin vaikkapa italialaisen tai aasialaisen ryhmän kanssa. Yksi haastateltavista myös korosti asiakasyrityksen tai sen sidosryhmien kokemuksen tärkeyttä ulkopuolisten konsulttien kanssa toimimisesta. Ei siis riitä, että itsellä olisi kokemusta kansainvälisestä yhteistyöstä, vaan olisi tärkeää, että myös muilla ryhmillä, jotka ovat mukana projektissa, olisi ennestään kokemusta ulkopuolisten konsulttien kanssa toimimisesta.

5.3 Työn tekemisen tilat tulevaisuudessa

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tilalla on merkitystä työn tekemiseen ja sen onnistumiseen. Tilaa ei nähty vain jonain irrallisena asiana, välttämättömänä pakkona, vaan sillä koettiin selvästi olevan vaikutusta työn tekemiseen.

Suurin osa vastaajista kiinnitti huomiota siihen, että on huomioitava eri alojen tai työtapojen vaatimukset tilalta ja esimerkiksi suunnittelutyössä huomioitava tiedonhankintaan tarvittava rauhallinen tila, tai ideoinnissa tarvittava ”luova liikehdintä”. Yksi vastaajista kertoikin, että suomalaisessa rakennuskulttuurissa on liikaa arkkitehtivetoista toimintaa, jossa muotivirtaukset vaikuttavat rakennussuunnitteluun ja sitä kautta määrittelevät millä tavalla työtiloja rakennetaan, vaikka työtehtävien tulisi olla työtilasuunnittelussa lähtökohtana. Vastaaja toivookin tulevaisuudessa parempaa työn tarpeiden tunnistamista ja työtilojen mukautumista kulloiseenkin työvaiheeseen. Tilojen on siis pystyttävä muuttumaan eri työvaiheisiin sopivaksi, tai sitten on pystyttävä tarjoamaan laaja skaala erilaisia tiloja erilaisiin työtehtäviin niin että tilat auttavat työntekijää saavuttamaan parhaan lopputuloksen työssään.

Onkin vaikeaa määritellä, onko tila mitenkään erikoisesti luovuutta edistävä. Tilan sopiessa kulloiseenkin työvaiheeseen mahdollistaa se työn sujuvan etenemisen ja auttaa työntekijää löytämään erilaisia lähestymistapoja kuhunkin työvaiheeseen. Yksi haastateltavista kertookin, että vaikka luova tila mielletään usein tilaksi jossa on valtavasti tavaraa ja paljon värejä, on syytä huomata, ettei se ole mikään uni-versaali ratkaisu. Luovuutta ei voida paketoida ja myydä ”one size fits all”-tyyppisesti kaikille sitä tarvitseville. Pelkästään luovasta tilasta puhuminen tuntuu hieman vieraalta ajatukselta. Ehkä voitaisiin paremmin ajatella, että ”luova tila” on vain tila, tai kokoelma erilaisia tiloja, jotka mahdollistavat kunkin työvaiheen parhaan mahdollisen onnistumisen.

Siinä, missä visuaalisesti luova ihminen saattaa tarvita kuvallista innostusta, saattaa kirjallista työtä tekevä tarvita vain rauhaa työnsä tekemiselle. Yleisesti vastauksista oli tulkittavissa, että luovuutta edistävä tila on sellainen, missä kukin työvaihe pystytään tekemään mahdollisimman hyvin. Yksi haastateltavista kertoi, että voisi olla esimerkiksi tarvetta paikalle, jossa ei saisi sanoa yhtään ”jalat maassa”-idea vaan kaikkien ideoiden olisi oltava tavallaan älyttömiä. Tarvetta olisi myös paikalle, jossa asioita lähestyttäisiin vain asiakasnäkökulmasta, ja kaikki asiakaspalaute olisi esillä jollain tavalla.

Yksi haastateltavista toivoi tilaa, jota voisi muovata fokusoituun työhön, että työntekijä saa oman rauhansa. Haastateltavan mielestä tulisi olla myös tiloja joita voisi muovata dynaamisesti, koska työkin on usein dynaamisempaa. Koska työ kehittyy koko ajan ja on entistä muuttuvampaa ja dynaamista, eikä tilojen tarvetta osata alussa edes arvioida, olisi tilojen siksi oltava muokattavissa kussakin työvaiheessa ilmenevän tarpeen mukaiseksi. Haastateltavan mukaan ketterä muuttuminen on tärkeää ja uuden tulokulman löytäminen yhtälailla, jotta pysytään mukana kunkin toimialan rakenteiden muutoksessa.

Haastateltavan mielestä esimerkiksi kirjastot eivät ole pysyneet mukana toimialansa rakenteiden muutoksissa. Hän vertaa kirjastojen missiota samaksi kuin Googlen, eli saada kaikki maailman tieto kaikkien ihmisten saataville. Kirjastot ovat vastaajan mukaan pysyneet liikaa jumiutuneissa arkistointilähestymistavoissaan eivätkä ole pystyneet ketterästi muuttumaan. Haastateltavan mukaan kirjastojen pitäisi pystyä käyttämään aktiivisemmin nettiä, sekä tehdä kirjastosta myös fyysisenä tilana kiinnostava paikka esimerkiksi mobiilille työntekijälle.

Yksi haastateltavista kiinnittää huomiota myös tilojen olosuhteisiin. Hänen mukaansa esimerkiksi tilojen sisäilma ja lämpötila ovat aivan yhtä tärkeitä kuin vaikkapa yrityksen sijainti. Haastateltava arvioi, että vaikka olisi jokin ”makea tila” jossa olisi jotain hienoja juttuja, ovat ne usein turhia. Aivan kuten trenditkin vaihtuvat, voi ylimääräisellä ”makeudella” kyllästetty tila nopeastikin menettää merkityksensä. Tämän perusteella voidaankin ajatella, että tilaratkaisuissa ei ehkä ole syytä olla kovinkaan silmäänpistäviä ”outoja figuureja” tai ratkaisuja, jotka häiritsevästi hallitsevat tilaa. Kuten aikaisemminkin todettiin, voi tila olla helpon muovaamisen avulla erilainen ja erilaisessa käytössä aina tarpeen mukaan. Tilassa, joka on liiallisella karnevaali-meiningillä toteutettu, saatetaan hyvinkin nopeasti saavuttaa saturaatio-piste, jolloin tila ei välttämättä toimikaan halutulla tavalla, vaan tehdyt ratkaisut suorastaan kääntyvät itseään vastaan.

5.4 Satunnaisten kohtaamisen tilat ja paikat

Serendipiteetti tarkoittaa satunnaista ja yllättävää kohtaamista, joka saattaa johtaa johonkin aivan uuteen lopputulokseen. (Inkinen, 22.) Yksi haastateltavista kertookin tarinan kolmesta prinssistä, jotka lähtivät tutkimusmatkalle mutteivät koskaan löytäneet etsimäänsä, ainoastaan kaikkea muuta mielenkiintoista. Yksi haastateltavista sanookin satunnaisten kohtaamisten olevan rikkaita ja hedelmällisiä, minkä vuoksi niihin pohjautuvaa lähestymistapaa pitäisi yrityksissä ottaa enemmän käyttöön, koska emme voi määritellä ennakoon työn eri vaiheita.

Tällainen vanhakantainen lähestyminen johtaa haastateltavan mukaan skitsofree-niseen paradoksiin, jossa tavallaan työn alussa jo voitaisiin määritellä, mikä kyseisessä työssä tulee olemaan innovatiivista. Tällaisesta esimerkkinä voidaan mainita Joensuun Tiedepuiston Network Oasis-tilat perinteisestä poikkeavalla tavalla rakennetut tilat, joita voi vuokrata tarpeen mukaan. Network Oasiksen tiloihin kirjautaan RFID-tagilla, jolloin muut paikalla olevat näkevät, ketä muita on paikalla, mitä he osaavat ja mistä he ovat kiinnostuneita, jolloin syntyy juuri mainittuja rikkaita ja hedelmällisiä kohtaamisia. Perinteisellä, asiat ja työt osiin jakavalla menetelmällä ei voida jatkossa saada aikaan uusia luovia ideoita. Jotta jotain uutta isoa syntyisi, mihin puolestaan tarvitaan yhteistyötä erityyppisten toimialaosaajien kanssa, ja siihen tarvitaan yllättäviä ja hedelmällisiä kohtaamisia. Satunnaisille, yllättäville kohtaamisille on tarvetta myös yrityksen sisällä. Yhden haastateltavan mukaan onkin aina huono ratkaisu, kun yrityksessä on neljä osastoa ja neljä ulko-ovea. Haastateltavan mukaan ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa keskenään yritykseen syntyy yhteinen ymmärrys yrityksestä ja yrityksen tulevaisuudesta, sekä siitä mitä ehkä pitäisi tehdä. Joissain yrityksissä onkin pyritty tarkoituksella luomaan tiloja tai niistä siirtymisiä sillä tavalla, että ihmiset joutuvat satunnaisiin ja yllättäviin kohtaamisiin keskenään.

Yksi haastateltavista kertoo avokonttorin luovan satunnaisia kohtaamisia, mutta silloin kohtaamisia ja keskusteluja saattaa syntyä liikaa, minkä esimerkiksi kirjoitustyötä tekevä saattaa kokea jo työtä haittaavaksi. Tästä taas huomataan tilojen merkitys työn kannalta, tai oikeastaan työn aiheuttamat tarpeet tilalle. On tarkkaan osattava miettiä millainen tila tukee kunkin tekemää työtä ja pystyttävä tarjoamaan hänelle sellainen. On oltava myös varovainen liikaa yleistämättä yrityksen työtä niin, että jokin yksi tilamalli sopisi kaikille töille.

Jos satunnaisia kohtaamisia halutaan tukea, muttei haluta häiritä työntekijää, joka haluaa rauhassa keskittyä vaikka kirjoittamiseen, on satunnaisille kohtaamisille silloin keksittävä jokin toinen paikka tai tila. Kahvihuoneissa tapahtuu varmasti satunnaisia kohtaamisia, ja keskustelu kahvitilassa on usein kovin hedelmällistä. Vaikka kahvitilassa voidaan keskustella mistä vain, toimii se myös jonkinlaisena tiedotuspaikkana, erityisesti yrityksissä, jotka eivät ole kovin suuria. Toisaalta joskus satunnainen kohtaaminen saattaa vaatia kahdenkeskeisempää rauhaa ja paikkaa juuri siinä hetkessä, ja siksi voisikin kuvitella yrityksissä olevan erilaisia pieniä tiloja, joihin voisi keskustelua mennä mahdollisesti jatkamaan vaikka vain kahdestaan.

6 KONSEPTOINTI

Konseptien tausta on vahvasti tutkimustyössä, jota kuvataan aikaisemmissa kapaleissa. Kirjallisuudesta nousi esiin ideoita, jotka oikeastaan vain vahvistuivat asiantuntijoiden teemahaastatteluista. Kuten aikaisemmin kerrottiin, on tilaa vaikeaa, jopa mahdotonta suunnitella tietämättä toimintaympäristöä, ja työtä jota siinä on ajateltu tehtävän. Oikeastaan tilaa on hyvin haastavaa suunnitella etukäteen, koska työ on yhä dynaamisempaa, ja sen luonne muuttuu koko ajan. Eri aloilla on silti joitain yhteneviä ja jokapäiväisiä tarpeita joihin kaksi konseptia sopii. Konseptoitujen tilojen käyttäjät esimerkeissä ovat muotoilualalla työskenteleviä, tai he toimivat muissa asiantuntijatehtävissä muotoilualan yrityksessä.

6.1 Konsepti 1, Smoke House

Smoke-housella (liite 2) on tavallaan historiallinen tausta. Moni tupakoitsija tietää, että työpaikkojen tupakkakopeissa keskustellaan monenkirjavista asioista. Tupakkapaikalla ratkotaan elämän arkisia ongelmia, mutta yhtälailla jaetaan tietoa meillä olevasta työstä. Ongelmiin löytyy usein uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, kun niistä keskustelee jonkun toisen kanssa, joka ei ole kuukausikappalla paininut kyseisen ongelman parissa. Parhaimmillaan keskustelukumppanin työtausta on aivan toinen, ja luovaa ongelmanratkaisutyötä tekevä saattaa saada aivan uusia ajattelumalleja, tai vaikka vinkkejä kirjallisuudesta, johon kannattaa tutustua. Aikaisemmin käsitelty serendipiteetti toimii tässä tapauksessa yrityksen sisällä. Isommissa organisaatioissa on osaamista laajalta spektriltä, ja satunnaisia kohtaamisia tapahtuu paljon. Jos tilasuunnittelu vielä tukee kohtaamisia, on hyvä olla paikkoja joihin mennä jatkamaan tervehdystä pitempää keskustelua. Tiedon jakaminen ja avun tarve toiselta työntekijältä on tärkeää varmasti jokaisessa yrityksessä.

Kun joku on Smoke-housessa sisällä, tulee muuten läpinäkyvästä lasisesta kopista savuinen rauhaa tarjoava tila. Smoke-housessa on tupla-lasit, jolloin lasien väliin tilaan saadaan rungosta puhallettua savua. Savu saadaan aikaan erillisellä savukoneella joka on piilotettuna runkoon tai erilliseen tilaan. Neste josta savu tehdään on vesipohjaista, eli savu on hajutonta ja myrkytöntä. Runkoon kytkettävät valot lisäävät savun näkyvyyttä ja luovat hauskan sumuisen ja rauhallisen tilan, vaikka itse Smoke-house olisikin keskeisellä ja näkyvällä paikalla. Liiketunnistin laukaisee savun syötön lasiseinämien väliin ja rungon kohdevalojen syttymisen.

Smoke-housen istuimet ovat irrallisia osia jotka kiinnitetään seinän runkoon. Osia voi yhdistellä ryhmäksi isoksi penkiksi tai käyttää yksittäisinä istuimina vapaavalintaisesti ympäri tilan reunoja. Istuimet ovat kevyitä, ja ne ovat helposti liikuteltavissa. Koska ne kiinnittyvät tilan seinän runkoon, voi osia päivittää erilaisiksi kokonaisuuksiksi, ja ne on myös helppo poistaa tilasta, jos sinne halutaan löhöiltävämpiä istuimia. Idea erillisiin istuinosiin ja runkoratkaisuun lähti Iskun "Toolbar"-hyllystä.

Smoke-house toimii myös eräänlaisena "houkuttimena" muille ohikulkijoille. Kun tila on savuinen, tarkoittaa se silloin sitä, että tilassa on joku, vaikkei sisälle välttämättä näkisikään. Mielenkiinto ajaa ihmisen tarkastamaan, kuka tilassa on. Ihmisten ei siis tarvitse vain kohdata käytävässä ja jäädä keskustelemaan kapeille kulkuväylille, vaan tila voi motivoida ihmisiä hetkellistä pidempään keskusteluun ja vuorovaikutukseen. Isommissa organisaatioissa on osaamista laajalla säteellä, minkä vuoksi tiedonkulku ja toisten työtehtävien ymmärtäminen on myös tärkeää. Kun on suuri työyhteisö, ei esimerkiksi markkinoinnin ihminen välttämättä kunnolla edes ymmärrä, mitä muotoilija tekee, kun hän puhuu palvelumuotoilusta. Serendipiteetti auttaa eri alojen asiantuntijoita ymmärtämään toisiaan paremmin. Parempi ymmärrys asioihin auttaa myös yhteisen ymmärryksen synnyttämisessä siitä, mihin yrityksessä ollaan menossa ja mitä ollaan tekemässä.

Tilan käyttö on paljon kiinni organisaation ilmapiiristä. Vaikka tila onkin tarkoitettu tukemaan vuorovaikutusta, voi silti olla, että kun Smoke-housessa on joku ja savu on päällä, voi se kääntyä myös itseään vastaan niin, ettei tilaan tule ketään toista. Toisaalta tila voi toimia myös hetkellisenä rauhan paikkana, jos siitä sellainen muodostuu. Paljon riippuu myös siitä, kuinka tilaa markkinoidaan käyttäjille. Savu voi toisaalta viestiä myös sitä, että tila on käytössä, eli antakaa käyttäjille rauhaa. Sekään ei ole paha asia. Jos tilasta muodostuu tällainen tila, niin silloin se voi tukea pienryhmien palavereja ja olla näin hyödyksi yhteisölle. Vaikka sellainen tila ei välttämättä enää tarkoita serendipiteettiä, on sellaisellekin tarvetta. Toisaalta Smoke-housen valoja säätämällä voidaan vaikuttaa myös tilan kutsuvuuteen. Savua valaisevia valoja voi olla kahden värisiä, jolloin jos tilassa halutaan olla rauhassa ja viestiä, että se on käytössä, voidaan savu valaista eri tavalla ja näin viestittää muille rauhan tarpeesta.

Smoke-house-tiloja voi olla yrityksissä useampia ja niiden koko voi vaihdella tarpeen mukaan, sillä sen rakenne on yksinkertainen. Jos organisaatio on iso ja tilaa on paljon, voi Smoke-houseja sijoitella sellaisiin paikkoihin, missä syntyy usein satunnaisia kohtaamisia, kuten käytävien risteyskohtiin tai eteistiloihin. Koska Smoke-house-tilan kokoa voi muunnella, niin ne sopivat pienempiinkin paikkoihin, muutaman ihmisen kerrallaan käytettäväksi. Smoke-house voi olla sijoitettuna seinän viereen, mutta myös aivan keskeiselle paikalle, sillä savuverho antaa sisällä oleville käyttäjille pientä näkösuojaa. Tilassa ollessa ei tarvitse siis ajatella, että he olisivat ”akvaariossa” muiden tuijotettavana, vaan savun suojaamana samalla viestien muille, että tulkaa juttelemaan.

6.2 Konsepti 2, Arkiivi

Arkiivin (liite 3.) ideana on saattaa kaikkien käyttöön tieto, luonnokset, muotokieli-
taulut ja kaikki materiaali, jota luovan ongelmanratkaisutyön aikana syntyy, mutta
päätyy silti usein roskakoriin, digitaaliseen tai fyysiseen. Papereita lojuu siellä tääl-
lä, eikä tiedetä, miten niiden kanssa tulisi toimia. Ideamassaa on usein paljon, eikä
ole mitään syytä, miksei sitä olisi syytä saattaa kaikkien yrityksessä työskentelevi-
en tietoisuuteen ja käyttöön. Usein joku toinen on jo joutunut tutkimaan tai suunnit-
telemaan jotakin, joka saattaa liittyä toisen tekemään työhön, tai siitä ”ideamas-
sasta” voisi olla hyötyä jollain toisella tavalla. Tuohon ”lähteeseen” on kaikkien
päästävä käsiksi.

Arkiivi-tilan arkistointi- ja esitystavat perustuvat kahteen perusajatukseen. Ensim-
mäisessä tavassa kaikki paperille päätyvä materiaali kerätään työn edetessä kan-
sio-kassiin. Kansio-kassi on ”haitari-mallinen”, eli se on taipuisa ja sen sisällä on
useampi lokero. Kansio-kassia varten voi työpöydällä olla erilaiset kiinnikkeet, jo-
ten kansio on koko ajan helposti käytettävissä, ja luonnokset on helppo laittaa
pöydältä talteen haitari-kassiin silloin, kun suunnittelutyö on vielä käynnissä. Kas-
si-ominaisuuden takia sitä on myös helppo kuljettaa mukana, kun työntekijä kulkee
eri paikoissa. Kansio-kassiin voidaan myös liittää erillinen kantohihna, jolloin sitä
voi kantaa olalla. Haitarikansiossa kulkevat hyvin mukana kynät ja muut tarpeelli-
set muistiinpanovälineet sekä piirtämiseen liittyvät tarvikkeet. Kansio-kassiin voi
myös liittää olkahihnan jolloin sen mukana kuljettaminen on entistä helpompaa.
Kun työ tulee valmiiksi, laitetaan kansio-kassiin jokin sovittu luokittelumerkintä,
jonka avulla se voidaan löytää. Kansio-kassi viedään lopuksi Arkiiviin, jossa kaikki
pääsevät tutustumaan tehtyihin töihin ja sellaisiin ideoihin, jotka eivät välttämättä
koskaan päätyneet mihinkään työhön. Ideoista voi löytyä paljon hyviä asioita, joita
joku toinen voi käyttää hyväkseen työssään.

Arkiivissa on hyvä olla myös tietokoneita, skanneri ja kopiokone, jolloin vaikkapa jonkun mielenkiintoisen luonnoksen löytänyt voi ottaa luonnoksesta itselleen oman kopion. Kun kansio-kassit ovat Arkiivin seinällä, eivät ne vie tilaa ollessaan kiinni. Jotta kansion materiaalia pääsee tarkastelemaan helposti, kädet vapaana, voi kansion etummaisen kädenpidikkeen kääntää viereiseen seinäkiinnikkeeseen kiinni, jolloin kansio-kassi avautuu ”haitarimaisesti”. Kansion sisältöä on helppo tarkastella ja tutkia. Jos kansiosta löytyy paljon mielenkiintoista materiaalia, on se helppo ottaa mukaan, ja mennä esimerkiksi kopioimaan itselleen halutun aineiston, tai vaikkapa mennä työpisteelle luonnostelemaan niiden pohjalta omaa työtään eteenpäin.

Toinen arkistointi- ja esitystapa on digitaalinen. Kaikki digitaalisesti kerätty kuvamateriaali tallennetaan työn lopuksi yhteiselle verkkoasemalle. Yhteiseltä verkkoasemalta kaikki kuvat voidaan heijastaa Arkiivin valkokankaille. Kun töitä valmistuu, Arkiivin kuvakokoelma lisääntyy. Kuvat esitetään sattumanvaraisessa järjestyksessä ja niiden on tarkoitus antaa inspiraatiota ja ideoita kaikille. Sattumanvaraisuus luo hauskan ominaispiirteen tilan käytölle. Koskaan ei voi tietää, kuinka yllättävän idean saakaan sattumanvaraisesti esitetystä kuvasta.

Asioita voi löytää, vaikkei välttämättä ole edes etsimässä mitään. Tilassa voi maata hetken ja vaikka vain rauhoittua katsellen kuvia viettäen omaa ”inkubaatio-aikaa”. Yllättäen voi tulla ”ahaa-elämys” ja meneillään oleva työ vai saada yllättävää apua sattumanvaraisista kuvista. Jos kuvasarjoista löytyy mielenkiintoinen kuva joka halutaan ottaa tarkempaan tarkasteluun, voi esitystä helposti kelata taaksepäin tai pysäyttää kuvasarjan eteneminen. Tilassa olevien ohjauslaitteiden avulla kuva voidaan merkitä kopioitavaksi omaan kansioon. Arkiivista voi siis käydä myös keräämässä haluamansa kuvat, jos käyttäjä kokee kuvat tärkeiksi itselleen ja haluaa ottaa ne mukaan suunnitteluprosessiinsa. Kuvien merkkaukseen omaan käyttöön suoraan esityksestä on helppoa eikä kuvien etsimiseen mene turhaa aikaa. Merkkauksen ja katselun jälkeen merkatut kuvat on helppo kopioida omalle koneelle ja jatkaa ideointia.

Tilan monikäyttöisyys ja väljyys mahdollistaa työn tekemisen paikan päällä, mutta koska materiaalin siirtäminen itselleen on helppoa, niin tilatarpeen muuttuessa työntekijä voi siirtyä muualle jatkamaan työtään. Tila ei rajoita työntekijää, vaan tarjoaa mahdollisuuden valita. Tilassa voi vain hengähtää hetkisen ja antaa ajatusten liikkua halutessaan tehdä töitä yksin tai ryhmässä.

6.3 Konsepti 3, Workarery

Kuten aikaisemmin kerrottiin, muuttuu työelämä koko ajan entistä dynaamisemmaksi. Työtehtävissä on jatkuvia muutoksia ja työ vaatii entistä enemmän matkustelua jo pelkästään Suomen sisällä. Workarery (liite 4) on konsepti kirjastoille. Kirjastoja on melkein joka kaupungissa ja kylässä. Kirjastot ovat jääneet palvelukehityksessään vuosikymmenien taakse. Osittain kehitystä saattaa hidastaa kuntien rahallinen tilanne, mutta taustalla voi olla myös lukkiutuneita käsityksiä siitä millainen kirjaston tulisi olla. Joskus kirjastojen ja päättäjien on vaikea suhtautua tulevaisuuden muutoksiin. Netti- ja digitaalikirjoja pidettiin aikanaan melkein kirjastojen tuhona ja uhkana. Nytemmin suhtautumisia on jouduttu korjaamaan.

Workarery on kirjastojen etätyötila. Internetin avulla voidaan etukäteen tarkistaa kunkin kaupungin kirjaston Workareryn varaustilanteet ja varata halutulle päivälle ja aikavälille työskentelytilat. Omia tietoja pystyy muuttamaan ja päivittämään, ja niiden avulla pystytään kertomaan muille tilaa käyttäville, kuka ja minkä alan ihminen tilassa myös työskentelee. Tilan on tarkoitus mahdollistaa satunnaisia ja yllättäviä kohtaamisia eri alojen ammattilaisten välillä.

Tilan käyttäjillä on mukanaan henkilökohtaiset RFID-tunnisteet, joiden avulla tilaan kirjaututaan. Tunnisteiden avulla Workareryyn mentäessä kulunvalvonta ja mahdollinen laskutus voidaan myös hoitaa automaattisesti, eikä tilan käyttäjän tarvitse huolehtia esimerkiksi salasanoista. Kun tilaan astutaan, lähettää RFID-tunniste radiotaajuudella tiedon, että kyseinen käyttäjä on paikalla, ja silloin tilaa ei tarvitse edes varata etukäteen. Tiedot voivat siirtyä myös automaattisesti työntekijän yritykseen, jolloin muut yrityksen työntekijät näkevät, että kyseinen työntekijä ei olekaan paikalla, vaan hän tekee tänään etätöitä muussa kaupungissa esimerkiksi aamupäiväisen asiakastapaamisen jälkeen.

Workareryn käyttäjät voivat hallinnoida RFID-tagin lähettämää radiosignaalia omalta tietokoneeltaan. Käyttäjä voi siis päättää, mitä tietoja hän kertoo itsestään muille tilan käyttäjille. Hän voi esimerkiksi kertoa nimensä, ammattinsa, meneillään olevan työn, paikallaoloaikansa, mahdolliset avuntarpeensa tai sen, milloin hän on Workareryn yhteistiloissa kahvitauolla. RFID-tunniste havaitsee automaattisesti, kun työntekijä siirtyy omasta työtilastaan yhteiseen kahvi- ja taukotilaan, ja lähettää käyttäjän niin halutessa radiosignaalilla tiedon siirtymisestä taukotilaan kaikille.

Omien tietojen muokkauksen ja tietojen jakamisen määrän säätelyn avulla käyttäjä voi myös vaikuttaa siihen, haluaako hän vain työskennellä rauhassa, vai toivooko käyttäjä sitä, että hänelle tullaan juttelemaan. Jos RFID-syötteeseen laittaa tietoja nykyisestä työstä ja ongelmista, joiden kanssa kamppailee, voi silloin joku muu asiasta jotain tietävä tulla juttelemaan ja auttamaan. Tilat toimivat käyttäjilleen tukiverkkona, jolloin täysin vieraassa kaupungissa vieraillessakin voi saada apua työhönsä yllättävältä taholta. Kahvitauot ovat oivallinen tapa serendipiteetille ja uusien tuttavuuksien luomiselle. Koska tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän tietoa eri aloilta ja eri alojen osaajien mielipiteitä, ovat Workareryn työpisteet ja yhteiset taukotilat hyvä tapa solmia suhteita ja auttaa toisia. Joskus toista auttaa sekin, että voi keskustella jostain aivan muusta asiasta kuin itse työstä. Usein käykin niin, että uudet ja yllättävät ideat tulevat aivan arkipäivän keskusteluista.

7 PÄÄTÄNTÖ

Alunperin ajatus luovuudesta ja sen ymmärtämisestä tuntui vaikealta. Kun kysymyksessä on tilan vaikutus luovuuteen, tuntui ajatus entistä haastavammalta. Tiedonhankinta oli kuitenkin laajaa, ja siitä oli valtavasti apua. Kirjallisuutta tuntui löytyvän koko ajan lisää, kun uusia hakusanoja löytyi edellisestä kirjallisuudesta.

Tutkimuksista selvisi, kuinka haastavaa kaikille sopivan tilaratkaisun tekeminen luovuuden esiin loihtimiseksi on. Kaikilla töillä on omat erikoispiirteensä, ja ne ovat jatkuvassa muutoksessa. Toisaalta Smoke-house- ja Workarery-konseptit ovat juuri siitä monikäyttöisiä tiloja että ne tukevat serendipiteettiä, ja siksi niille on tarvetta laajalla skaalalla työtehtäviä. Jokaisessa työssä on tarvetta satunnaisille ja yllättäville kohtaamisille sekä tiedonkululle. Opinnäytetyötä jatkaessa voisikin mennä syvemmin tietyn alan työn erikoispiirteisiin ja miettiä niiden kautta tilojen merkitystä ja tarpeita. Erikoispiirteiden ymmärtämisen avulla esiin tulleita tarpeita voi taas peilata muihin samoja ominaispiirteitä omaaviin aloihin. Erikoispiirteet muuttuvat myös, joten on osattava luovia työn muutoksessa hyvin joustavasti.

Tulevaisuudessa ei voida ajatella, että hyvin rakennettu työympäristö pystyy tarjoamaan muuttuvalle työlle jatkuvasti oikeat puitteet. Samaan tapaan, kun työntekijöiden on osattava jatkuvasti mukautua työelämän muutoksiin, on työympäristönkin mukauduttava, tai se on oltava muokattavissa. Asiaa varmasti hankaloittaa yritysten rahallinen tilanne, ja siksi jo tiloja hankkiessa ja suunnitellessa olisi hyvä miettiä tilojen joustavaa ja edullista muokkaamista.

Yksin tai ryhmässä tehdyllä työllä on hyvin erilainen luonne ja kumpaaakin työmuotoa on osattava käyttää oikeassa paikassa. Ryhmätyö itsessään ei ole kaiken ratkaiseva ”rokote” luovuuspulmiin, mutta oikeassa paikassa käytettynä se voi olla hyvin hyödyllistä. Ryhmätöitä tehdessä jokaisella on oltava oikea rooli ja ryhmällä on oltava hyvä johtaja, joka osaa vetää ryhmätyön niin, että kaikki tietävät mitä tehdä ja että kaikki ovat menossa samaan suuntaan.

Yksin tekeminen tuskin koskaan loppuu, ja on töitä, jotka sujuvat vain paremmin, kun sitä tekee yksi ihminen, joka on vastuussa omasta työstään. Yksilön on osattava tiedostaa, koska hän tarvitsee työssään apua, ja hänen on reagoitava tarpeeseen nopeasti. Tietoa tulee valtavasti, eikä työssä tarvittavaa osaamista ja apua voida ennustaa etukäteen.

Tilan merkitystä työn tekemiselle ei saisi aliarvioida, ja jatkossa olisi toivottavaa huomioida tilan käyttäjän tarpeita myös aloilla, joita ei perinteisesti pidetä erityisen luovina. Hiekkapaperia työkseen tekevä kertoi, että heidänkin ammatissaan työtilat voisivat olla paremmat, ja ne voisivat mahdollistaa luovempaa työskentelyä, joka auttaisi kaikkia osapuolia työn sujuvuudessa.

Työntekijöiden mielipiteitä ja ideoita ei vain kuunnella riittävästi tai heidän tekemiään ehdotuksiaan ei oteta vakavasti. Hänen mukaansa tilojen uudelleensuunnittelulla voisi olla vaikutusta myös tuotannolliseen tehokkuuteen samalla, kun se parantaisi työoloja. Kesätyöntekijöitä kuunnellaan entistä vähemmän. Joka kesä yrityksiin tulee uusia nuoria työntekijöitä, jotka usein opiskelevat aivan jotain muuta alaa kuin se, mitä he tekevät kesätöikseen. Heissä olisi loistavaa potentiaalia yritykselle kehittää itseään. Kesätyöntekijät eivät pelkästään katso asioita ”tuorein silmin” ja näe toimintatavoissa ongelmia ja kehitysideoita, vaan he myös tuovat täysin uutta osaamista joltain täysin uudelta toimialalta. Voisi olla syytä miettiä tapaa, jossa työntekijän kanssa vaikka vain viimeisenä päivänä ennen lähtöä keskustellaan kuluneesta ajasta ja kuunnellaan, mitä hänellä on sanottavaa. Keskustelusta voi olla arvaamatonta hyötyä.

Konseptoidut tilat tuntuvat käytännöllisiltä, ja niille on varmasti tarvetta jo tänä päivänä. Jokainen konseptoitu tila toimisi myös perinteisimmillä aloilla, eikä vain pelkästään ”luovilla aloilla”. Jatkossa voisi tutkia työtehtäviä, joissa on joitain tiettyjä erityispiirteitä, joita ei välttämättä ole perinteisimmissä ammateissa. Koska työstä muodostui ajateltua tutkimusvetoisempi, olisi toinen konseptointikierros paikallaan. Jos työtä jatkaisi suoraan tästä, tulisi seuraavista konsepteista varmasti erilaisia ja todennäköisesti teknologiapainotteisempia. Työtehtävien miettiminen sinisen meren strategian mallin mukaan voisi tuoda yritykselle kilpailukykyä, mutta myös kyseenalaistaa heidän nykyiset toimintamallinsa. Samaan tyyliin voisi miettiä myös eri toimialojen työn kuvaa ja toimintamalleja ja verrata niitä omiin. Enemmän voisi miettiä, olisiko toisen ammatin työtavoista ja menetelmistä jotain hyötyä minun alallani.

Muovan OVET-tutkimusprojekti valmistuu 2011, ja sen tutkimustuloksia odotetaan innolla. Käyttäjän tilakokemuksen ja luovuuden mittaaminen on tutkimuksen keskeisiä asioita. Tutkimuksen tulokset ovat varmasti mielenkiintoisia ja tutkimustulosten toivoisi leviävän mahdollisimman monen yritysjohtajan käsiin. Kalustevalmistajat ajattelevat asioita laajemmin, eikä asiakkaille myydä enää vain kalusteita, heille myydään palveluita. Iskun Paletti-palvelu alkaa asiakkaan tarvekartoituksella. Palvelussa mainitaan, että asiakas valitsee tuotteet tai palvelut, jotka hän tarvitsee. Palvelu voisi jatkossa olla kattavammin vuorovaikutuksessa asiakkaan eri työntekijöiden kanssa, ettei vain yrityksen johtoporras ole valitsemassa tilaratkaisuja tai tuotteita, jotka eivät välttämättä sovellukaan tehtävään työhön. Tilatarpeiden kartoitukseen on kiinnitettävä enemmän huomiota, pyrittävä mahdollisimman hyvin huomioimaan ja ennakoimaan työn muutoksen aiheuttamia tarpeita tulevaisuudessa. Paletti-palvelussa kerrotaan myös, että jatkossa asiakas voi osallistua joustavammin uusien palveluiden käyttäjäksi. Jatkossa olisi suotavaa, että asiakas voisi osallistua tiiviimmin myös tuotteiden ja palveluiden kehitykseen, sillä heillä on tietoa, ja tarpeita uusista tuotteista ja palveluista. Jatkossa olisi myös toivottavaa, että toimitiloja tarkasteltaisiin ja kehitettäisiin laajemmasta näkökulmasta, eikä pelkästään perinteisen toimistotyön.

LÄHTEET

- Adair, J. 2007. The Art of Creative Thinking: how to be innovative and develop great ideas. [Verkkokirja]. Lontoo: Kogan Page, Limited. Saatavana: ebrary.
- Alanen, A. 2007. Luovuutta vaikea määritellä. *Statisti* 4.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. 1996. Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal* 39 (5), 1154-1185.
- Anna. 3.12.2009. Taivas Lab 2.12 Open Innovations. [www-dokumentti]. Helsinki: Suunnittelutoimisto Taivas. Viitattu: 16.3.2010. Saatavana: <http://taivasfi.blogspot.com/2009/12/taivas-lab-212-open-innovations.html>
- Carter, P. & Russel, K. 2002. Maximize your brainpower: 1000 new ways to boost your mental fitness. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Eiffert, D. S. 1999. Cross-Train Your Brain: a Mental Fitness Program for Maximizing Creativity and Achieving Success. New York: AMACOM.
- Feldhusen, J.F. 1999. Giftedness and Creativity. Teoksessa: M. A. Runco. & S.R Pritzker (toim.) *Encyclopedia of Creativity*. San Diego: Academic Press, 773-784.
- Granath, J. Å. 1998. Workplace making: a strategic activity. *Journal of Corporate Real Estate* 1 (2), 141-153.
- Hanks, K. & Parry, J. 1991. Wake Up Your Creative Genius. 1.p. U.S.A.: Crisp Publications, Inc.
- Haynes, B.P. 2008. The impact of office comfort on productivity. *Journal of Facilities management*. 6 (1), 37-51.
- Huhtala, H. & Parzefall, M-R. 2007. A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: an Opportunity for Mutual Benefit. *Journal compilation* 16 (3), 299-306.
- Inkinen, S. Homo Creativus: havaintoja eräistä aikalaiskäsitteistä sekä luovuuden mysteereistä. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 11.4.10]. Saatavana: http://www.cream oulu.fi/tutkimus/documents/Inkinen_Homo_Creativus_Minne_matka.pdf

- Keinonen, T. & Jääskö, V. 2003. Tuotekonseptointi. Helsinki: Teknolohiateollisuuden julkaisuja nro 12/2003.
- Kurkela, K. 1993. Mielen maisemat ja musiikki: musiikin esittäminen ja luovan asenteen psykodynamiikka. Helsinki: Musiikin tutkimuslaitoksen julkaisusarja 11.
- McCoy, J.M. 2005. Linking the Physical Work Environment to Creative Context. *The Journal of Creative Behavior* 39 (3), 169 – 190.
- McLean, L.D. 2005. Organizational Culture's Influence on Creativity and Innovation: a Review of the Literature and Implications for Human Resource Development. [Verkkojulkaisu]. Kalifornia: Sage Publications. [Viitattu 4.4.2010]. Saatavana: <http://mcleanglobal.com/public/MGC/publications/Org%20Culture%20and%20Innovation.pdf>
- Ratia, R. 17.2.2010. Aluetoimitusten juttuja: Keski-Suomi Ristomatti Ratian mukaan luovuus syntyy kompastuksista. [Radio-ohjelma Keski-Suomi]. [Viitattu 9.3.2010]. Saatavana: <http://areena.yle.fi/audio/761655>
- Schneider, J.W. 2007. Inspiring Offices: office design that drives creativity. *BUILDING DESIGN+CONSTRUCTION* Maaliskuu, 24-30.
- Spedelinko. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Spede-Idea Oy. [Viitattu 11.03.2010]. Saatavana: http://www.spede-idea.com/html/spede_linko.htm
- Tracy, B. 2001. A Guide For Creative Thinking. [Verkkoartikkeli]. Brian Tracy International. Saatavana: <http://www.go-publish-yourself.com/articles/creative-thinking/tracyb.php>
- van Meel, J. & Vos, P. 2001. Funky offices: reflections on office design in the 'new economy'. *Journal of Corporate Real Estate* 3 (4), 322-334.
- Vehkajärvi, R. 2010. Liikenneväyläetumies. Järvenpään Kaupunki, Tekninen toimi, Katukunnossapito. Henkilökohtainen tiedoksianto 26.2.
- Vehmas, H. 2010. Liikuntamatkalla Suomessa: vapaa-ajan valintoja jälkimodernissa yhteiskunnassa. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: University Library of Jyväskylä. [Viitattu 11.3.2010]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22709/9789513937720.pdf?sequence=1>
- Venu Gopala Das. 2010. Joogaharjoittaja ja uskonnotutkija. ISK-CON. Henkilökohtainen tiedonanto 23.3.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja Kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

LIITE 1. Teemahaastattelun teemat.

Hyvä vastaanottaja.

Teen Seinäjoen Ammattikorkeakoulun Kulttuurialan Muotoilun yksikköön opinnäytetyötä, jonka aiheena on luova työ ja sen tekemisen tavat tilojen näkökulmasta. Yhteistyöyrityksenä opinnäytetyössä on Länsi-Suomen Muotoilukeskus Muova. Opinnäytetyö on osana Muovan OVET-tutkimusprojektia. Opinnäytetyöt ovat julkisia asiakirjoja.

Työn tiedonhankintaa varten haastattelen eri alojen asiantuntijoita. Vastauksianne käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä.

Tällä haastattelulla haluan selvittää näkemyksiänne työn tekemisestä, ja sen mahdollisista muutoksista tulevaisuudessa. Työn tekemisen kautta yritän selvittää mahdollisia tarpeita, joita työn tekeminen luo työympäristölle ja tiloille joissa työntekijät toimivat. Tarkatelu kohteena on erityisesti "luovat alat".

Taustat: Opiskelu ja työhistoria alaltanne? Kuinka kauan ollut alalla/tässä yrityksessä? Toimenkuva yrityksessä?

Teemat

1. Millaista mielestänne on työenne tulevaisuudessa?
2. Jos olette työskennelleet kansainvälisessä ryhmässä tai yhteistyössä, niin millaiseksi olette kokeneet sen?
3. Millainen on työn tekemisen tila/tilat tulevaisuudessa?
4. Onko mielestänne suomalaisessa työelämässä tarvetta satunnaisen kohtaamisen tiloille tai paikoille? Rupatteleeko suomalainen muuta kuin pakosta? Onko organisaation koolla merkitystä?

Tom Hagelberg
0503315755
tom.hagelberg@seamk.fi
tai sulputin@gmail.com
Kauppapuistikko 27 a8
65100 Vaasa